

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. NAHRUL ARBAH MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana (S1)
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
OLEH:
HUSNUL HATIMAH. P
NIM : 90200114098

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
2019**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Husnul Hatimah.P
NIM : 90200114098
Tempat/ Tgl Lahir : Pacongkang, 28 Februari 1996
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : Jl. Macanda, Perumahan Taman Zarindah Blok E No.6
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa karya ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh dapat dibatalkan demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R
Samata - Gowa,
Penyusun

Maret 2019

Husnul Hatimah.P
90200114098



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

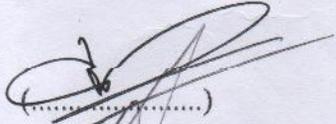
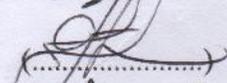
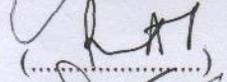
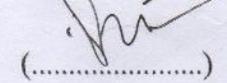
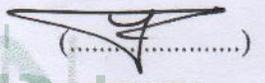
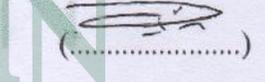
Kampus I Jl. Slt Alauddin Makassar Tlp. (0411) 864924 Fax 864923
Kampus II Jl. Slt. Alauddin No. 36 Samata Sungguminasa- Gowa Tlp. (0411) 424835 Fax 424836

PENGESAHAN SKRIPSI

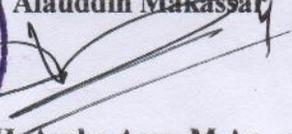
Skripsi yang berjudul, "**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Nahrul Arbah Makassar**" yang disusun oleh saudara(i) **Husnul Hatimah.P**, NIM : **90200114098**, Mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa tanggal 26 Maret 2019, bertepatan dengan 19 Rajab 1440 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Samata-Gowa, 26 Maret 2019 M
19 Rajab 1440 H

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag	
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag	
Penguji I	: Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M. Comm	
Penguji II	: Dr. Syaharuddin, M.Si	
Pembimbing I	: Dr. Urbanus Uma Leu, M.Ag	
Pembimbing II	: Akhmad Jafar, SE., MM	

Diketahui oleh :
Rektor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Negeri Alauddin Makassar


Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puja dan puji syukur mendalam penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berjuta-juta kenikmatan, kelimpahan, dan keberkahan yang sangat luar biasa. Shalawat dan salam tercurahkan atas nama Baginda Rasullullah SAW yang merupakan suri tauladan terbaik sepanjang masa dan berkat rahmat, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar”. Untuk diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi dalam menyelesaikan program studi S1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

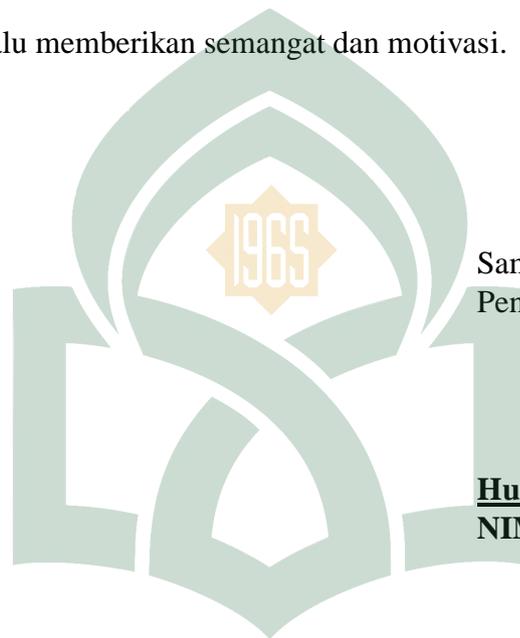
Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Dari pihak-pihak yang turut memberikan semangat, baik secara langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil, terutama untuk kedua orang tua penulis Ayahanda tercinta **Pammase Tangkilang, S.Sos** dan Ibunda tercinta **Suleha, S.Pd** yang merupakan sebagai inspirasi hidup yang bersedia membagi cintanya tanpa pamrih kepada anak-anaknya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan ini semoga Allah SWT membalasnya dengan surga, Aamiin. Penulis juga

mengucapkan terimakasih dengan segala ketulusan dan kerendahan hati. Rasa terimakasih tersebut penulis hanturkan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si. Selaku Rektor UIN Alauddin Makassar, para Wakil Rektor I, II, dan III beserta jajarannya yang telah menyediakan segala fasilitas selama menjalani perkuliahan sampai pada tahap akhir.
2. Bapak Prof. Dr. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
4. Bapak Ahmad Efendi, SE., MM. Selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
5. Bapak Dr. Urbanus Uma Leu, M.Ag. dan bapak Akhmad Jafar, SE., MM. Selaku pembimbing yang telah mengajarkan tentang banyak hal, memberikan saran-saran dan kritikan yang sangat bermanfaat, dan meluangkan waktunya dalam penulisan skripsi ini.
6. Dosen-dosen yang selama ini mendidik, memberikan pengetahuan baru, dan pembelajaran baru buat kami.
7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah memberikan pelayanan yang cukup baik.
8. Seluruh keluarga besarku terkhususnya keenam saudara kandung saya yang senantiasa memberikan nasehat, dukungan dan doanya serta memberikan kasih sayang dalam menuntut ilmu.

9. Sahabat seperjuangan Rizky Anugrah, S.M, Fahruni Khaerunnisa, S.M, dan Alya Muftahira calon S.M yang selalu menemani dalam suka maupun duka.
10. Teman-teman jurusan Manajemen angkatan 2014 khususnya Manajemen C dan teman-teman di konsentrasi Manajemen sumber daya manusia yang selama ini saling membantu, menghibur dan menguatkan.
11. Teman-teman KKN angkatan 58 Kab. Jeneponto Kec. Tarowang Desa Bonto Ujung yang selalu memberikan semangat dan motivasi.



Samata, Maret 2019
Penulis

Husnul Hatimah. P
NIM. 90200114098

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Hipotesis	8
D. Definisi Operasional	13
E. Penelitian Terdahulu.....	13
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN TEORI	
A. Grand Theory	17
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
C. Kompensasi.....	21
D. Motivasi	27
E. Kinerja	30
F. Hubungan Antar Variabel.....	36
G. Kerangka Pikir.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel.....	39
D. Jenis Dan Sumber Data.....	40
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Instrumen Penelitian	42
G. Metode Pengolahan Data	43
H. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum PT. Nahrul Arbah Makassar.....	47
B. Karakteristik Responden.....	50
C. Deskripsi Data Penelitian.....	53
D. Metode Pengolahan Data	55

E.	Teknik Analisis Data	58
F.	Hasil dan Pembahasan	65
BAB V	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	71
B.	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Intrumen Penelitian	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	52
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi	54
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kompensasi	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi	59
Tabel 4.14 Hasil Uji R^2 Sub Struktur 1	61
Tabel 4.15 Hasil Uji R^2 Sub Struktur 2	61
Tabel 4.16 Hasil Uji-T Sub Struktur 1	62
Tabel 4.17 Hasil Uji-T Sub Struktur 2	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 3.1 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 Diagram Jalur	64



ABSTRAK

Nama : Husnul Hatimah. P
NIM : 90200114098
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar**

Salah satu faktor penting dalam bidang sumber daya manusia adalah memberikan kompensasi dan motivasi yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Nahrul Arbah Makassar.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 110 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan intervening atau analisis jalur dengan menggunakan SPSS 24 (*Statistical Product and service solutions*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana pertama dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pada analisis regresi sederhana kedua diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan berdasarkan hasil dari kedua analisis regresi sederhana tersebut dapat dilakukan uji intervening sehingga diketahui nilai $t_{hitung} 3,387 > t_{tabel} 1,659$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening dengan perhitungan standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini dalam dunia bisnis perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengembangkan perusahaan. Pada keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah perilaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan memegang sebuah peranan yang sangat penting. Tenaga kerja yang memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan dimana potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya sehingga mampu mendapatkan *output* optimal.

Tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern saja, adapun sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Tercapainya keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja setiap individunya. Organisasi ataupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan perusahaan menempuh beberapa cara contohnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi,

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberi motivasi. Melalui langkah-langkah tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka agar para karyawan dapat terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kinerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, pemberian motivasi adalah hak para karyawan atau kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam prestasi kerja karyawan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang memengaruhi diantaranya memberikan kompensasi dan motivasi, prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yang telah melaksanakan tugas yang dibebankan. Setiap karyawan dapat lebih termotivasi untuk mengerjakan tanggungjawab atas pekerjaan mereka jika perusahaan mengerti dan memerhatikan betul akan kebutuhan setiap karyawan yang pada dasarnya merupakan mereka bekerja untuk mendapatkan uang dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri saat 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 banyaknya kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat disekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber

daya manusia. Menurut Hasibuan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹ Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Nawawi kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.²

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *non-financial* yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.³ Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan ditentukan oleh

¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

² Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

³ Heru Kurnianto. 2009. Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat, *Jurnal Sumber Daya Manusia*, Maret 2010

motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Victor dan Dessler mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang karyawan diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.⁴ Motivasi menurut Marihot diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.⁵

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Prawirosentono arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

⁴ Arrizal. 1999. "Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai." *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27

⁵ Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶ Sedangkan menurut Marihot kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi.⁷ Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.⁸

Sekarang ini, perkembangan teknologi komunikasi dan informasi yang begitu pesatnya semakin ketat sehingga tingkat persaingan bisnis mengakibatkan

⁶ Prawirosentono Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Sri Wuryanti. 2009.

⁷ Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

⁸ Triyono Nugroho. "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan". *Jurnal Manajemen*. 2009 h.03

perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Nahrul Arbah Makassar adalah perusahaan swasta Indonesia yang bergerak di general konstruksi mekanisme elektrikal, rekayasa industri.

Perusahaan ini didirikan oleh pribadi-pribadi yang mempunyai pengalaman kerja dan kompetensi kerja dalam bidang *management* dan keteknikan serta memiliki hubungan yang erat dengan relasi-relasi yang handal dan sangat berpengalaman dalam bidang konstruksi dan rekayasa industri, baik perusahaan dalam negeri maupun luar negeri. Bekerjasama dengan sejumlah perusahaan-perusahaan besar telekomunikasi di Indonesia utamanya PT. Telkomsel, dan beberapa perusahaan dalam dan luar negeri yang bergerak di bidang jaringan telekomunikasi.

Bagi suatu perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Akan tetapi, masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja atau kinerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Dengan masih kurangnya kualitas karyawan yang merupakan modal dasar yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam berkompetisi dengan

kompetitor-kompetitor lainnya dalam memenuhi kepuasan pasar. Maka dengan itu pemberian kompensasi dapat menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena kinerja karyawan sebagai topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Nahrul Arbah. Oleh karena itu, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar dengan motivasi sebagai variabel *intervening*?

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang bersifat sementara, sementara penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.⁹ Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan dalam proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja sangatlah signifikan.¹⁰ Kompensasi didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.¹¹ Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan imbalan dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

⁹ Dito Herdian Anoki, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." Jurnal. Universitas Diponegoro Semarang, 2010

¹⁰ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2014, hal. 247

¹¹ Yusuf Burhanuddin, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah". Edisi 1. Jakarta: Rajawali. 2015, h.237

Dalam penelitian Windy & Gunasti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹² Dengan kata lain, kompensasi tidak memiliki pengaruh secara langsung dalam menentukan kinerja karyawan. Adapun penelitian menunjukkan bahwa Diansyah dan Tatang Saepul dengan hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh yang diberikan adalah positif yang berarti pengaruhnya searah dan signifikan.¹³ Berdasarkan uraian diatas maka dapat diartikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah **H1 : kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.**

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Pemberian kompensasi yang sama untuk karyawan dengan pekerjaan yang sama tidak selalu menghasilkan kinerja yang sama pula, hal itu disebabkan karena setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda di dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁴ Menurut Hasibuan menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan, dimana kompensasi diketahui terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.¹⁵ Jika

¹² Murty Aprilia Windy, Hudiwinarsih, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*, Jurnal Akuntansi, Volume 2, No.2, July 2012, h.163

¹³ Diansyah, Saepul Tatang, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga TBK*. Jurnal (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta), h.13

¹⁴ Wijaya Elizabeth Francis, Zaroni, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ultima Accounting Vol 4. No.2 Desember 2012, h.58

¹⁵ Riyadi Mahfudz Ridho, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi Karyawan PT PAL Indonesia Persero Divisi Kapal Perang*, Jurnal Ekonomi, 2016, h. 25-26

perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik, sehingga dengan adanya kompensasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.¹⁶

Dalam penelitian Puspita, Andre & Arif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan.¹⁷ Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis.¹⁸ Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.

Menurut McShane dan Glinow memberikan definisi motivasi sebagai kekuatan dalam diri orang yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan

¹⁶ Suryani Irma Ade, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember*, Jurnal Ekonomi, 2016, h.53

¹⁷ Wulansari Puspita,dkk. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departement Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Jurnal Manajmen Indonesia, Vol.14. No. 2. Agustus 2014, h.163

¹⁸ Murty Aprilia Windy, Hudiwinarsih, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*, Jurnal Akuntansi, Volume 2, No.2, July 2012, h. 219

perilaku sukarela.¹⁹ Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.²⁰

Dalam penelitian terdahulu dengan hasil bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹ Dengan kata lain, motivasi memiliki pengaruh secara langsung dalam menentukan kinerja karyawan. Adapun penelitian lain yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.²² Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Menurut Marihot kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.²³

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly tujuan utama program penghargaan adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam

¹⁹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h.110

²⁰ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h.111

²¹ Murty Aprilia Windy, Hudiwinarsih, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*, Jurnal Akuntansi, Volume 2, No.2, July 2012, h.226

²² Kasenda Ririvega. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenag Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1. No. 3, Juni 2013, h.853

²³ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali. 2015, h.236

organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pekerja untuk mencapai kinerja tingkat tinggi.²⁴ Jika seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian Wahyu Budi Priyanto dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Tetapi, motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.²⁵ Adapun penelitian lain yang menunjukkan dengan hasil penelitian tersebut bahwa motivasi mampu menjadi mediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang kemudian berujung pada meningkatnya kinerja karyawan.²⁶ Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah

H4 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.



²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h.307

²⁵ Priyanto Budi Wahyu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, jurnal Ekonomi-Bisnis, Vol. 07, No. 02, Juli 2016, h.105

²⁶ Wijaya Elizabeth Francis, Zaroni, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ultima Accounting Vol 4. No.2 Desember 2012

D. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini yang kemudian diuraikan menjadi indikator empiris sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja (Y)

Merupakan gambaran mengenai kuantitas dan kualitas pekerjaan oleh karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

2. Motivasi (Z)

Merupakan untuk mengukur dorongan dan keinginan dari dalam diri atau oleh orang lain untuk melakukan suatu kegiatan baik usaha yang keras atau biasa saja oleh karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar.

3. Kompensasi (X)

Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan PT. Nahrul Arbah Makassar sebagai balas jasa atas prestasi kerja mereka.

E. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dan motivasi beserta faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitiannya tersebut diantaranya:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company manado	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.
2.	Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel dan Irvan Trang (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulut cabang airmadidi	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT sinar jaya abadi bersama	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
4.	Wahyu Budi Priyanto (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	Berdasarkan dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh

			kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bo Kyung Pasuruan.
5.	Diansyah dan Tatang Saepul (2017)	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada mikro laju cluster jakarta 2 PT. Bank cimb niaga tbk	Dari analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, secara parsial, Pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi sebagai variabel intervening tidak memediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi literatur bagi teman-teman mahasiswa dan pihak-pihak lain yang akan menyusun skripsi atau akan melakukan penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja, terutama dalam teori kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.



BAB II

TINJAUAN TEORI

A. Grand Theory

1. Teori Dua Faktor Herzberg¹

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang memengaruhi perilaku adalah:

a. *Hygiene Factor*

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. *Satisfier Factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene

¹ Sule Tisniawati Ernie dan Saefullah Kurniawan, 2005. “*Pengantar Manajemen Edisi Pertama*”. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri

yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2. Teori Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.² Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.³

² Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

³ Robbins, Stephen P. 2007. "*Perilaku Organisasi*". PT Indeks.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness dan Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang berargumen bahwa ada tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu :

a. *Existence* (eksistensi)

Kelompok eksistensi memperhatikan tentang pemberian persyaratan keberadaan materiil dasar kita, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan psikologis dan keamanan.

b. *Relatedness* (keterhubungan)

Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang penting. Hasrat sosial dan status menuntut terpenuhinya interaksi dengan orang-orang lain, dan hasrat ini sejalan dengan kebutuhan sosial Maslow dan komponen eksternal pada klasifikasi penghargaan Maslow.

c. *Growth* (pertumbuhan)

Hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, yang mencakup komponen intrinsik dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.⁴

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan). Tenaga kerja atau sumber daya manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya masing-masing yang pada hakikatnya mempunyai maksud

⁴ Hariandja, Marihot T.E. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai". Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

yang sama untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.⁵ Dengan demikian maka peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan sangat penting.

Dalam hal pelaksanaan pekerjaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru dari manusia. Peradaban manusia berpangkal pada usaha mengelolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya. Manusia mengidentifikasi sumber daya alam dengan substansi tertentu. Akan tetapi, dibalik semua itu yang lebih penting ialah akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturan sosial.⁶

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia, perusahaan harus dapat memanfaatkan setiap potensi yang dimiliki oleh karyawannya karena pelaku dari keseluruhan operasional perusahaan mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan.⁷ Karena kita ketahui meskipun secanggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tidak mungkin akan mencapai tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan.

⁵ Priyanto Budi Wahyu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, jurnal Ekonomi-Bisnis, Vol. 07, No. 02, Juli 2016, h.106

⁶ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Di Lembaga Keuangan Syariah*, Edisi 1, Jakarta: Rajawali, 2015

⁷ Diansyah, Saepul Tatang, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga TBK*. Jurnal (Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta)

Menurut Nawawi dalam Sunyoto yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu: pertama, SDM adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Kedua, SDM adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁸

Terdapat pandangan para pakar tentang pengertian sumber daya manusia. Hasibuan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.⁹

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Menurut Handoko Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.¹⁰ Werther

⁸ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali pers, 2015, h.25

⁹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet Ke-16, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2012, h.10

¹⁰ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia: di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali pers, 2015, h.235

dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.¹¹ Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.¹²

Selain itu dalam buku Hasibuan terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

- a. Menurut Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- b. Menurut Sikula kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.¹³

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

- a. Menurut Siswanto kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan *finansial* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.¹⁴
- b. Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h.289

¹² Panggabeh, Mutiara S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghallia Indonesia, 2002

¹³ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002

¹⁴ Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

dipekerjakannya karyawan itu.¹⁵

- c. Menurut Handoko kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹⁶

Dalam hal ini Allah SWT sendiri mengisyaratkan bahwa setiap perbuatan usaha, dan prestasi itu berbanding seajar dengan imbalan, pahala yang akan diberikan dan bahkan diketahui bahwa setiap orang yang akan bekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi tertentu orang tersebut berhak diberikan imbalan atau kompensasi atas kinerja dan kontribusinya terhadap pekerjaan itu, telah jelas disebutkan oleh Mondy mengenai definisi kompensasi juga telah dijelaskan dalam suarh QS. Al-Baqarah/2:281.¹⁷ Yaitu:

وَأَتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ثُمَّ تُوَفَّى كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

Dan peliharalah dirimu dari (azab yang terjadi pada) hari yang pada waktu itu kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian masing-masing diri diberi Balasan yang sempurna terhadap apa yang telah dikerjakan, sedang mereka sedikitpun tidak dianiaya (dirugikan).¹⁸

¹⁵ Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.

¹⁶ Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

¹⁷ Suhartini Eka, *Islamic Human Resource Management*, Makassar: Alauddin University Press, 2015, h. 231

¹⁸ Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan pembinaan syariah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012), h.47

2. Jenis-jenis kompensasi

Untuk membedakan jenis-jenis kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan 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 tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.¹⁹

¹⁹ Zainal Rivai Veithzal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015, h.544

3. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuannya antara lain adalah:

a. Memperoleh SDM yang Berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.

b. Mempertahankan Karyawan yang Ada

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

c. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.

d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan

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

e. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

f. Mengikuti Aturan Hukum

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

g. Memfasilitasi Saling Pengertian

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

h. 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 lainnya.²⁰

4. Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi

Penentuan sistem dan waktu pembayaran kompensasi umumnya yang diterapkan²¹ adalah:

- a. Sistem waktu, yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti: jam, hari, minggu, atau bulan, administrasi pengupahannya relatif mudah, dapat diterapkan pada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian.
- b. Sistem hasil, yaitu kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram.

²⁰ Zainal Rivai Veithzal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2015, h.543

²¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014, h. 251

- c. Sistem borongan, yaitu suatu cara pengupahan yang penetapan besar jasanya didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.
- d. Waktu pembayaran kompensasi, yaitu kompensasi harus dibayar tepat waktu, jangan sampai terjadi penundaan agar kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar sehingga kesenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

D. Motivasi

1. Pengertian motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.²² Pengertian motivasi juga datang dari Efendi yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.²³

Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan

²² Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks.

²³ Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.²⁴

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mulk/67:15 yaitu:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ
النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Terjemahnya :

Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah disegala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan²⁵

Adapun maksud dari ayat diatas adalah bahwa Allah SWT memberikan kenikmatan berupa kemampuan unuk mencari rejeki, berupa fisik dan pikiran yang sehat, hal ini mampu menjadikan motivasi untuk melakukan segala sesuatu sebaik mungkin.

²⁴ Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan pembinaan syariah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012), h.563

2. Jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

1. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.

2. Informasi

Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu

Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.

4. Persaingan

Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.

5. Partisipasi

Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.

6. Kebanggaan

Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.²⁶

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Handoko mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja

²⁶ Sule Tisniawati Ernie dan Saefullah Kurniawan, 2005. “*Pengantar Manajemen Edisi Pertama*”. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri

karyawan.²⁷ Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja oleh beberapa pakar yang dikutip oleh Guritno dan Waridin yaitu:

- a. Menurut Winardi kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.
- b. Menurut Gomes kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
- c. Dessler menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi.²⁸

Menurut Dessler, penilaian kerja terdiri dari tiga langkah, pertama mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat dengan tugas-tugasnya dan standar jabatan. Kedua, menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual atasan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian. Ketiga, sesi umpan

²⁷ Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

²⁸ Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." *JRBI*, Vol.1 No. 1, pp.63-74

balik berarti kinerja dan kemajuan atasan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.²⁹

Marihot berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan memengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.³⁰

Sopiah menyatakan lingkungan juga bisa memengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.³¹ Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

²⁹ Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.

³⁰ Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

³¹ Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.³² Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan perusahaan terhadap setiap personal.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personal telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personal. Tindakan ini akan membuat personal untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia manfaat kinerja pegawai antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.³³

³² Simamora, Henry. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: SIE YKPN

³³ Rita Swietenia. 2009. *“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang).”* Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116

Dalam Q.S At-Taubah/9 :105, Allah SWT. berfirman :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya :

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan lihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”³⁴

Dalam menjelaskan ayat tersebut, dalam tafsir yang ditulis oleh Hikmat Basyir, dkk, menjelaskan bahwa: Katakanlah wahai Rasul kepada orang-orang yang berpaling dari berjihad (tidak mau ikut berjihad), berbuatlah karena Allah dengan melakukan apa yang diridhoi-Nya berupa ketaatan, menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi perbuatan-perbuatan maksiat, sesungguhnya Allah SWT, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat apa yang kalian perbuat dan menampakkan urusan kalian, kemudian kalian akan dikembalikan pada hari kiamat kepada Dzat yang maha mengetahui apa yang kalian rahasiakan dan tampakkan. Kemudian akan diberitahukan kepada kalian apa yang kalian perbuat batil dan melampaui batas.³⁵

2. Penilaian kinerja M A K A S S A R

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik yang berkenan dengan prestasi mereka dan penilaian

³⁴ Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan pembinaan syariah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012), h.203

³⁵ Hikmat Basyir dkk, *Tafsir Al-Muyassar* jilid 2 (Semanggi: An-Naba', 2011), h. 9

untuk menyediakan kesempatan memberikan timbal balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilai memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya.³⁶ Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer³⁷, yaitu:

- a. Presentasi pekerjaan, meliputi : akurasi, keteletian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- c. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- d. Komunikasi, meliputi : hubungan antara karyawan maupun dengan pemimpin, media komunikasi.

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.

³⁶ Dessler, Gary. 2000. *“Human Resource Management 8th Edition”*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

³⁷ Dessler, Gary. 2000. *“Human Resource Management 8th Edition”*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Handoko menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasari adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, lepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.³⁸

F. Hubungan antar Variabel

1. Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi.³⁹

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial 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

³⁸ Hani Handoko. 2002. "*Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*". Yogyakarta: BPFE.

³⁹ Mathis, Jackson. 2000. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Salemba Empat.

sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.⁴⁰

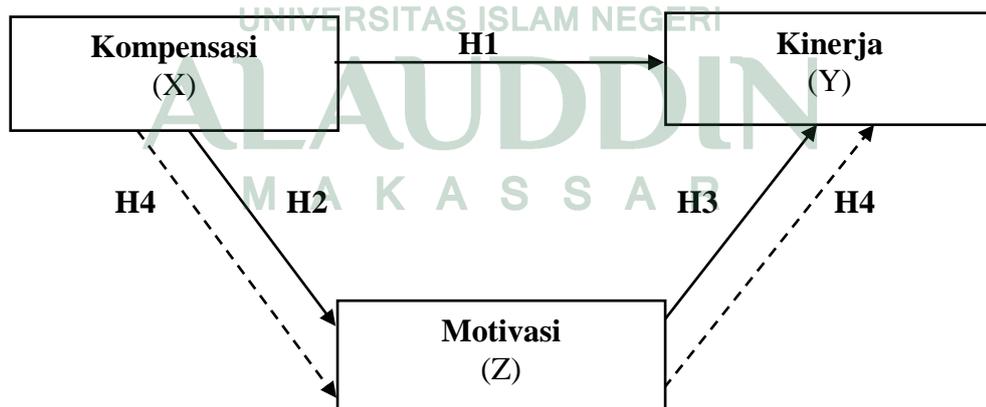
2. Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Hasibuan mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.⁴¹ Menurut Robbins motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.⁴²

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian landasan teori maka perlu adanya kerangka pikir yang merupakan landasan dalam penelitian untuk meneliti masalah yang bertujuan menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian, maka model kerangka pikir yang digunakan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



⁴⁰ Simamora, Henry. 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: SIE YKPN

⁴¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.

⁴² Robbins, Stephen P. 2007. *"Perilaku Organisasi"*. PT Indeks.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Suatu penelitian pada dasarnya merupakan kegiatan untuk memperoleh data atau informasi yang berguna untuk mengetahui sesuatu, untuk memecahkan masalah dan untuk mengembangkan suatu ilmu pengetahuan.¹ Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.²

2. pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah suatu penelitian yang menanyakan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.³ Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi, variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel intervening adalah motivasi.

¹ Supranto, *Metode Riset : “Aplikasinya dalam pemasaran”*. (Jakarta: Rineka Cipta, 19997), hal.1

² Sugiono, *“Metode Penelitian Manajemen, Edisi Terbaru”*. (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 14

³ Sugiono, *“Metode Penelitian Manajemen, Edisi Terbaru”*. (Bandung : Alfabeta, 2013), hal. 61

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini yaitu PT. Nahrul Arbah Makaassar, Jl. Gunung Lompobattang No.56, Kel. Pisang Utara, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini, yaitu sejak tanggal 28 Januari hingga 28 Februari 2019.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴ Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar yang berjumlah 110 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵ Pada sampel penelitian ini adalah 110 karyawan yang akan diperoleh dengan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan cara semua karyawan yang menjadi populasi dijadikan sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar.

⁴ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*". (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 297

⁵ Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D*". (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 81

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari masyarakat dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
- b. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari angka-angka statistik.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar.
- b. Data sekunder yaitu data yang langsung diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain. Seperti jurnal, majalah-majalah ekonomi dan informasi dokumentasi lain yang diambil melalui *online*.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan dalam pembahasan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai

berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. Dengan skala yang diajukan terdiri atau 5 angka penilaian⁶ yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Dalam perkembangannya, skala ini sudah dimodifikasi dengan berbagai bentuk, mulai dari skala 4 titik:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Tidak setuju
4. Sangat tidak setuju

2. Interview atau wawancara

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan pewawancara (interview) agar memperoleh informasi dari wawancaranya untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang seseorang. Wawancara digunakan sebagai suatu teknik untuk pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan sebuah studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang akan diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

⁶ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi 3*, Jakarta: Erlangga, 2009

F. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu ⁷	Skala Likert
Motivasi (Z)	Motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Adapun indikator motivasi menurut Maslow dalam buku Stephen P.	1. Fisiologikal 2. Rasa Aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi Diri ⁸	Skala Likert

⁷ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres. 2014. h.86

⁸ Suhartini Eka. *Islamic Human Resource*. Alauddin University Press: Makassar. 2016, h.302

Kompensasi (X)	Suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas ⁹	Skala Likert
----------------	---	--	--------------

G. Metode Pengelolaan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹⁰

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau

⁹ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. Yogyakarta. 2005

¹⁰ Imam Gozali. 2005. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.¹¹ Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan..

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ ¹²

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Jalur (*path analysis*)

Uji statistic inferensial dalam penelitian ini menggunakan metode jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi liner berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat

¹¹ Imam Gozali. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

¹² Imam Gozali. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

hubungan kausalitas antara variabel.¹³ Model persamaannya adalah sebagai berikut:

a) $Y = \text{PXY} + \epsilon$ (Persamaan 1)

b) $Z = \text{PXZ} + \text{PZY} + \epsilon$ (Persamaan 2)

Keterangan :

Z = Motivasi

Y = Kinerja

X = Kompensasi

PXY = Koefisien Jalur Kompensasi terhadap Kinerja

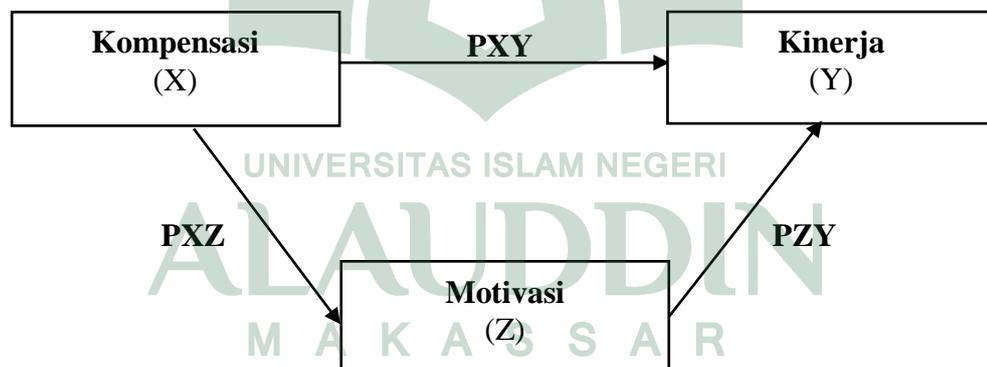
PXZ = Koefisien Jalur Kompensasi terhadap Motivasi

PZY = Koefisien Jalur Motivasi terhadap Kinerja

ϵ = Tingkat Kesalahan Residual/Error

Dalam hal ini merupakan koefisien jalur dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1
Analisis Jalur (Path Analysis)



¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011, h. 249

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen untuk memengaruhi variabel dependen itu sendiri. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² Square (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁴

b. Uji Parsial

Uji parsial ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh dari satu variabel independen secara individual dalam memengaruhi atau menjelaskan variabel dependen. Hipotesis pada uji t ini yaitu H_0 = tidak berpengaruh signifikan dan H_1 = berpengaruh signifikan. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai t-hitung < dari t-tabel atau jika nilai signifikan > 0,05.
- H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai t-hitung > dari t-tabel atau jika nilai signifikan < 0,05.

¹⁴ Imam Gozali. 2005. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Nahrul Arbah Makassar

PT. Nahrul Arbah adalah perusahaan swasta Indonesia yang bergerak dibidang General Konstruksi-Mekanikal-Elektrikal, Rekayasa Industri, *supply* dan instalasi pekerjaan system tata udara, perdagangan umum, maintenance rutin dan pencucian peralatan industri dengan menggunakan teknologi *High Pressure waterJetting system*.

Perusahaan ini didirikan dan dikelola oleh pribadi – pribadi yang mempunyai pengalaman kerja dan kompetensi kerja dalam bidang management dan keteknikan serta memiliki hubungan yang erat dengan relasi-relasi yang handal dan sangat berpengalaman dalam bidang konstruksi dan rekayasa industri, baik perusahaan dalam negeri maupun luar negeri.

Pada tanggal 29 Oktober 2008 merupakan waktu awal pendirian PT. Nahrul Arbah yang berkedudukan di kota Makassar, sebagaimana akta pendirian No. 57 yang dibuat secara otentik dihadapan notaris.

Januari tahun 2009 adalah waktu efektif beroperasinya aktifitas bisnis PT. Nahrul Arbah. Pada tahun itu juga PT. Nahrul Arbah menjalin komitmen kerjasama/ber-afiliasi dan menjadi representative dengan beberapa perusahaan terkemuka seperti: PT. Lintech Duta Pratama, PT. Koalisi Tubindo untuk membackup pelaksanaan pekerjaan konstruksi, rekayasa industri hingga ke perdagangan barang-barang umum ataupun barang- barang yang spesifik.

Perkembangan Teknologi komunikasi & informasi yang begitu pesatnya , menggugah kami untuk turut berpartisipasi dalam bidang ini. Keikutsertaan tersebut kami wujudkan dalam bentuk pelaksanaan beberapa proyek Pembangunan Sarana Penunjang BTS yang meliputi Site Acquisition (SITAc), dan Konstruksi Sipil Mekanikal & Elektrikal (CME) serta pekerjaan supply & Instal Sarana Jaringan Telekomunikasi lainnya, yang telah kami laksanakan sejak awal 2014. Bekerjasama dengan sejumlah perusahaan besar Telekomunikasi di Indonesia utamanya PT. Telkomsel, dan beberapa perusahaan dalam dan luar negeri yang bergerak di bidang Jaringan Telekomunikasi.

1. Visi dan Misi PT. Nahrul Arbah

a. Visi PT. Nahrul Arbah

Insy Allah akan menjadi perusahaan swasta nasional yang terdepan dan terbaik serta inovatif dalam bidang jasa konstruksi dan rekayasa industry di Indonesia dengan tetap mengedepankan moralitas dan profesionalisme, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, pengurus, pemegang saham dan stake holder lainnya melalui komitmen terhadap tanggung jawab social perusahaan (*corporate social responsibility*) dan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

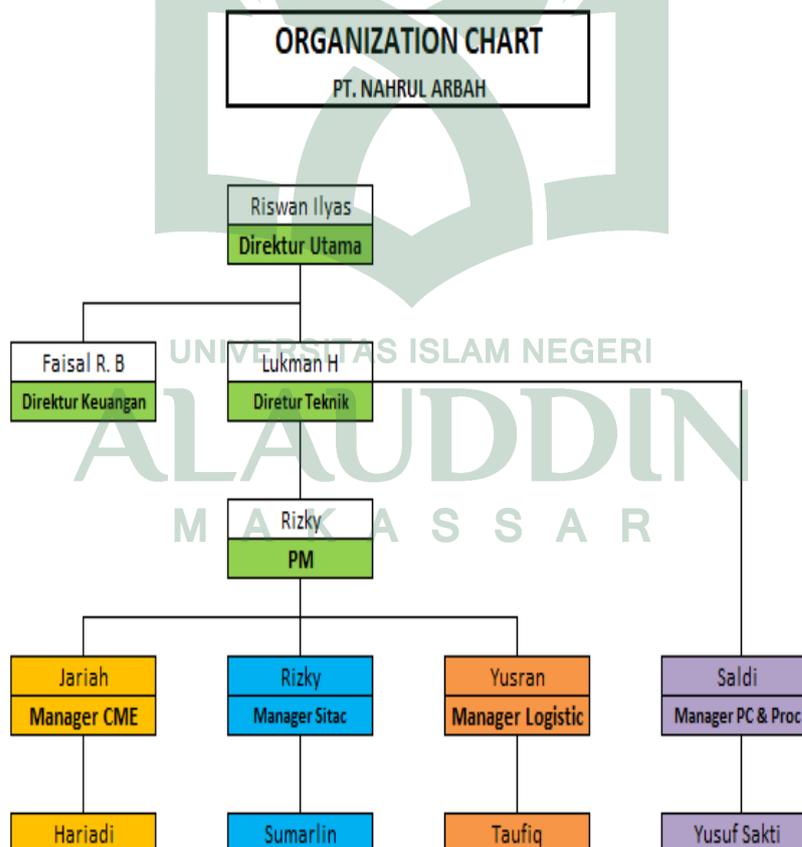
b. Misi PT. Nahrul Arbah

- 1) Menjalankan kegiatan perusahaan dengan nilai etika dan moral tinggi dengan kejujuran dan integritas.
- 2) Memberikan pelayanan maksimal, mutu dan kepuasan yang terbaik kepada pelanggan.

- 3) Memperluas jaringan kerjasama dengan mitra-mitra strategis, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan sinergis.
- 4) Inovatif, kreatif, aktual dan realistis dalam memberikan solusi, yang cepat sesuai kebutuhan mitra kerja/pelanggan.
- 5) Mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul dan memberikan kesempatan serta menyediakan sarana berkarya bagi para karyawan dalam suasana kerja yang profesional, sejahtera dan bermartabat.¹

2. Struktur Organisasi PT. Nahrul Arbah

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



¹ <http://www.nahrularbah.co.id> diakses tanggal 28 Februari 2019

B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran responden kuesioner pada 110 responden kepada karyawan PT. Nahrul Arbah Makassar. Gambaran mengenai karakteristik responden diperoleh dari data yang terdapat bagian identitas responden yang dalam hal ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan pendapatan/bulan. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka disajikan tabel mengenai data responden berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan usia pada PT. Nahrul Arbah dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase %
Laki-laki	93	84,5%
Perempuan	17	15,5%
Jumlah	110	100%

sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 110 responden terdapat 93 responden atau 84,5% yang berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan dengan 17 responden atau 15,5%. Responden berjenis laki-laki lebih banyak daripada responden berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Nahrul Arbah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase %
21-30	32	29,1%
31-40	44	40,0%
41-50	29	26,4%
≥ 51	5	4,5%
Jumlah	110	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak ialah pada usia 31-40 tahun dengan 44 responden atau 40,0% kemudian diurutkan kedua ialah pada usia 21-30 tahun atau 29,1%, selanjutnya pada usia 41-50 tahun atau 26,4%, dan paling sedikit ialah pada usia ≥ 50 tahun atau 4,5%.

3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian data responden berdasarkan Pendidikan Terakhir pada Karyawan PT. Nahrul Arbah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	Presentase %
SMA/SMK	23	20,9 %
DIPLOMA	34	30,9 %
S1	38	34,5 %
S2	15	13,5 %
S3	0	0 %
Jumlah	110	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan ialah S1 dengan 38 responden atau 34,5% dan paling sedikit ialah S2 dengan 15 responden atau 13,5%.

4. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Penyajian responden berdasarkan lama bekerja pada PT. Nahrul Arbah dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase %
< 5 tahun	48	43,6 %
6-10 tahun	40	36,4 %
< 10 tahun	22	20,0 %
Jumlah	110	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.4. menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang paling banyak adalah < 5 tahun dengan 48 responden atau 43,6%, kemudian pada 6-10 tahun dengan 40 responden atau 36,4%, kemudian jumlah responden yang lama bekerja paling sedikit ialah < 10 tahun dengan 22 responden atau 20,0%.

5. Karakteristik responden berdasarkan Pendapatan/Bulan

Penyajian data responden berdasarkan pendapatan pada karyawan PT. Nahrul Arbah dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendapatan Perbulan Responden

Pendapatan perbulan	Jumlah responden	Presentase %
< 3 juta	56	43,6%
4-6 juta	34	36,4%
7-10 juta	20	20,0%
Jumlah	110	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa pendapatan perbulan responden yang paling banyak ialah pendapatan < 3 juta dengan 56 responden atau 43,6%, kemudian diurutan kedua ialah pendapatan 4-6 juta dengan 34 responden atau 36,4% dan paling sedikit pendapatan 7-10 juta dengan 20 responden atau 20,0%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 110 responden pada karyawan PT. Nahrul Arbah melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	Y ₁	50	60	-	-	110
2	Y ₂	45	62	3	-	110
3	Y ₃	56	51	3	-	110
4	Y ₄	49	61	-	-	110
5	Y ₅	49	60	1	-	110
6	Y ₆	37	71	2	-	110

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa responden lebih banyak memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju pada variabel kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana responden memberikan tanggapan setuju dan yang paling sedikit ialah pada jawaban sangat tidak setuju,

Variabel pada kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi menjadi 6 pernyataan.

2. Deskripsi Variabel Motivasi

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	Z ₁	48	56	5	1	110
2	Z ₂	14	89	6	1	110
3	Z ₃	34	65	10	1	110
4	Z ₄	41	63	6	-	110
5	Z ₅	24	75	10	1	110
6	Z ₆	23	80	7	-	110
7	Z ₇	40	63	7	-	110
8	Z ₈	12	92	6	-	110
9	Z ₉	27	80	3	-	110
10	Z ₁₀	31	77	2	-	110

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.7 tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi karyawan. Hal tersebut terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan yang paling sedikit ialah sangat tidak setuju. Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan.

3. Deskripsi Variabel Kompensasi

Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.8
Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	X ₁	43	65	2	-	110
2	X ₂	21	84	5	-	110
3	X ₃	34	72	3	1	110
4	X ₄	38	69	3	-	110
5	X ₅	22	80	8	-	110
6	X ₆	38	66	6	-	110
7	X ₇	43	55	12	-	110
8	X ₈	24	79	7	-	110
9	X ₉	37	70	3	-	110
10	X ₁₀	22	83	5	-	110

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang memberikan tanggapan setuju pada variabel kompensasi. Hal tersebut terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan yang paling sedikit ialah sangat tidak setuju. Pada penelitian ini, variabel kepuasan kerja diukur melalui 5 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan.

D. Metode Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dapat mengetahui kelayakan suatu butir-butir daftar pernyataan didalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung dimana merupakan nilai dari *corrected item – total colleration* dari r-tabel (taraf signifikansi 5%) yang diperoleh melalui DF

atau *Degree of Freedom*.² Untuk menguji valid atau tidaknya pernyataan dapat dilakukan melalui program SPSS. Pengujian validitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a) Kinerja Karyawan

Pada tabel 4.9 berikut menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan atau instrumen untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang diteliti pada karyawan di PT. Nahrul Arbah Makassar. Dengan hasil pengujian validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Y ₁	0,668	0,195	Valid
2	Y ₂	0,674	0,195	Valid
3	Y ₃	0,634	0,195	Valid
4	Y ₄	0,739	0,195	Valid
5	Y ₅	0,641	0,195	Valid
6	Y ₆	0,599	0,195	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

b) Motivasi

Pada tabel 4.10 berikut menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan atau instrumen untuk mengukur variabel motivasi karyawan yang diteliti pada karyawan di PT. Nahrul Arbah Makassar. Dengan hasil pengujian validitas pada tabel sebagai berikut:

² Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, h. 71

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Z ₁	0,761	0,195	Valid
2	Z ₂	0,545	0,195	Valid
3	Z ₃	0,739	0,195	Valid
4	Z ₄	0,601	0,195	Valid
5	Z ₅	0,687	0,195	Valid
6	Z ₆	0,535	0,195	Valid
7	Z ₇	0,742	0,195	Valid
8	Z ₈	0,562	0,195	Valid
9	Z ₉	0,715	0,195	Valid
10	Z ₁₀	0,583	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

c) Kompensasi

Pada tabel 4.11 berikut menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai pernyataan atau instrumen untuk mengukur variabel kompensasi karyawan yang diteliti pada karyawan di PT. Nahrul Arbah Makassar. Dengan hasil pengujian validitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Validitas

No.	Pernyataan	r Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	X ₁	0,773	0,195	Valid
2	X ₂	0,611	0,195	Valid
3	X ₃	0,662	0,195	Valid
4	X ₄	0,730	0,195	Valid
5	X ₅	0,451	0,195	Valid
6	X ₆	0,636	0,195	Valid
7	X ₇	0,815	0,195	Valid
8	X ₈	0,638	0,195	Valid
9	X ₉	0,797	0,195	Valid
10	X ₁₀	0,652	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan butir pernyataan yang

merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner³. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbach alpa* melalui program computer *Excel Statistic Analysis & SPSS*. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbachalpa* 0,60⁴.

Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,732	Realibel
Motivasi	0,845	Realibel
Kompensasi	0,865	Realibel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

E. Teknik Analisis Data

1) Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (Path Analysis) merupakan penggunaan analisis regresi untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Hasil perhitungan menggunakan SPSS yang digunakan sebagai alat analisis jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

³ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*,h.72

⁴ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*,h.72

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.669	3.089		4.426	.000
X: Kompensasi	.662	.073	.656	9.039	.000

a. Dependent Variable: Z: Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.043	1.806		7.776	.000
Z: Motivasi	.183	.052	.377	3.541	.001
X: Kompensasi	.115	.052	.233	2.192	.031

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel hasil perhitungan diatas, maka dapat disusun dengan model persamaan sebagai berikut:

$$1) Y = 0,233X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

Pada variabel Kompensasi (X) menunjukkan nilai koefisien *Path* atau Koefisien Jalur sebesar 0,233 dimana hal tersebut berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,233.

$$2) Z = 0,656ZX + 0,377ZY + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa :

- a) Pada variabel Kompensasi (X) menunjukkan nilai koefisien *Path* atau Koefisien Jalur sebesar 0,656 dimana hal tersebut berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh langsung terhadap Motivasi (Z) sebesar 0,656.
- b) Pada variabel Motivasi (Z) menunjukkan nilai koefisien *Path* atau Koefisien Jalur sebesar 0,377 dimana hal tersebut berarti bahwa Motivasi (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (X) sebesar 0,377

2) Koefisien Determinan (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan pengujian untuk menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) tersebut mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.⁵ Adapun nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

⁵ Renhard Manurung Dan Ratlan Pardede, *Analisis Jalur Path Analysis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 38

a) Koefisien Determinasi (Uji R^2) Sub Struktur 1

Tabel 4.14
Hasil Uji R^2 Sub Struktur 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.425	3.469

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Z: Motivasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,431 atau sama dengan 4,31%. Angka tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 4,31%. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,1\% = 56,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

b) Koefisien Determinasi (Uji R^2) Sub Struktur 2

Tabel 4.15
Hasil Uji R^2 Sub Struktur 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.298	1.866

a. Predictors: (Constant), X: Kompensasi, Z: Motivasi

b. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Nilai Koefisien determinasi (R^2) adalah 0,311 atau sama dengan 31,1%. Angka tersebut berarti bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 31,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 31,1\% = 68,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

3) Pengujian Signifikan Parameter Individu (Uji-t)

Uji secara parsial adalah pengujian untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Bentuk pengujiannya ialah $H_0: b_i = 0$, dimana hal tersebut berarti suatu variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan $H_a: b_i \neq 0$, artinya suatu variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melakukan pengujian signifikan parameter individu (Uji-t) adalah dengan membandingkan signifikansi t-hitung dengan ketentuan jika signifikansi $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t tabel. Adapun pengujian signifikan parameter individu (uji-t) dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

a) Uji Signifikan Parameter Individu (Uji-t) Sub 1

Tabel 4.16
Uji-t Sub Struktur 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.669	3.089		4.426	.000
X: Kompensasi	.662	.073	.656	9.039	.000

a. Dependent Variable: Z: Motivasi

Berdasarkan *output coefficients* diatas, maka diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar $9,039 > t_{tabel} 1,659$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$, dan $\beta = 0,662$ bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z).

b) Uji Signifikan Parameter Individu (Uji-t) Sub 2

Tabel 4.17
Uji-t Sub Struktur 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.043	1.806		7.776	.000
1 Z: Motivasi	.183	.052	.377	3.541	.001
X: Kompensasi	.115	.052	.233	2.192	.031

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output coefficients diatas, maka diperoleh bahwa:

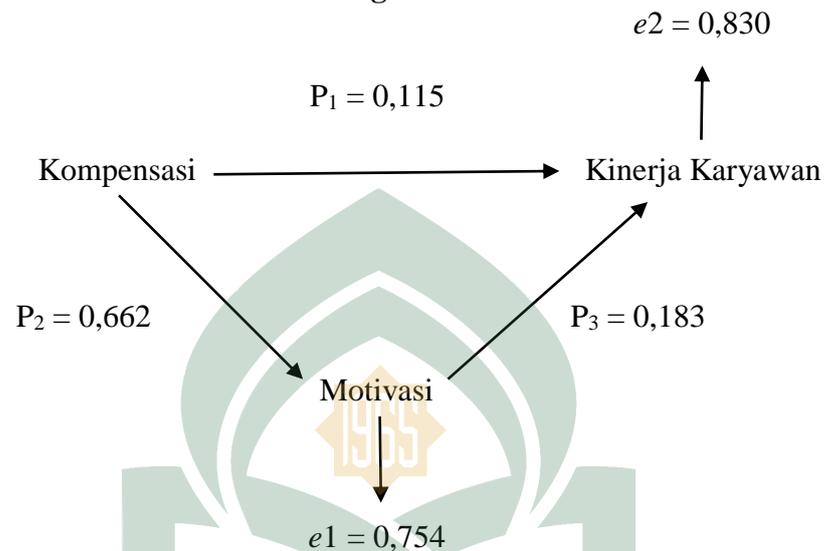
- 1) Nilai t_{hitung} sebesar 3.541 > t_{tabel} 1,659 dan nilai signifikan (sig.) 0,001 < 0,05 dan $\beta = 0,183$ bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Nilai t_{hitung} sebesar 2.192 > t_{tabel} 1,659 dan nilai signifikan (sig.) 0,031 < 0,05 dan $\beta = 0,115$ bernilai positif, hal tersebut berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

c) Diagram Jalur

Pada Diagram Jalur dapat memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Pada hasil *output* SPSS regresi sub 1 menghasilkan nilai *Standardized Coefficients* beta Kompensasi (X) sebesar 0,656 yang merupakan nilai path 2 (p2). Sedangkan pada hasil *output* SPSS regresi sub 2 menghasilkan nilai *Standardized Coefficients* beta Kompensasi (X) sebesar 0,233 yang merupakan nilai path 1 (p1) dan nilai *Standardized Coefficients* beta Motivasi

(Z) sebesar 0,377 merupakan nilai path 3 (p_3). Besarnya nilai $e_1 = \sqrt{(1 - 0,431)} = 0,754$ dan besarnya nilai $e_2 = \sqrt{(1 - 0,311)} = 0,830$.

Gambar 4.2
Model Diagram Jalur



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan diagram jalur diatas menunjukkan bahwa Kompensasi (X) dapat berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan dapat juga berpengaruh tidak langsung. Besarnya pengaruh langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,115 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan koefisien tidak langsung yaitu $(0,662) \times (0,182) = 0,121$ dan pengaruh total yang diperoleh yaitu : $0,115 + 0,121 = 0,236$.

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan prosedur yaitu Uji Sobel (*Sobel test*) sebagai berikut :

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p^2 Sp^2 + p^2 Sp^2 + Sp^2 Sp^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,183)^2(0,052)^2 + (0,662)^2(0,052)^2 + (0,052)^2(0,052)^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,00009055) + (0,0011850118) + (0,00000073117)} = 0,035725$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = p_{2p3} / Sp_{2p3} = 0,121 / 0,035725 = 3,387$$

berdasarkan perhitungan oleh rumus tersebut diatas, maka nilai t_{hitung} sebesar $3,387 > t_{tabel} 1,659$ dan koefisien mediasi 0,121. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Z) memediasi Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

F. Hasil dan Pembahasan

1. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,192 > t_{tabel} 1,659$ dan nilai signifikan (sig.) $0,031 < 0,05$ dan $\beta = 0,115$ bernilai positif, yang berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik Kompensasi yang diterapkan pada PT. Nahrul Arbah Makassar maka akan meningkatkan pula kinerja karyawannya.

Hal tersebut dapat dilihat pada sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel Kompensasi (X) dan pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Menurut Hasibuan mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk

kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*.⁶ Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapat imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega yang menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta mengharga 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 kerjanya bisa lebih meningkat.⁷

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa

H₁ Diterima.

2. Kompensasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil Uji-t bahwa nilai $t_{hitung} 9,039 > t_{tabel} 1,659$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$, dan $\beta = 0,662$ bernilai positif, yang berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh PT.

⁶ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002

⁷ Kasenda, Ririvega, *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 3, Juni 2013

Nahrul Arbah Makassar akan meningkat pula motivasi yang dirasakan oleh karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat pada seberapa besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel kompensasi (X) dan pernyataan pada variabel motivasi (Z). Menurut Hasibuan salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberi motivasi.⁸ Cara memotivasi karyawan ialah dengan memenuhi apa yang mereka butuhkan. Salah satu kebutuhannya adalah kompensasi yang diterima dari perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka pimpinan akan mudah memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. PT. Nahrul Arbah memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban dan pengorbanan yang telah dilakukan. Dimana kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan harapan dan selalu diberikan tepat waktu. Karyawan dari PT. Nahrul Arbah bekerja ekstra karena kompensasi yang diberikan telah dirasakan sesuai serta menyediakan berbagai fasilitas dalam memberikan kenyamanan pada karyawannya. Kompensasi tersebut akan menciptakan adanya rasa gembira pada karyawannya, serta dapat meningkatkan semangat didalam bekerja sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elok Faiqotul dkk yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan.⁹ Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang

⁸ Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008, h.121

⁹ Jannah, Faiqotul, Elok dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember*, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. IV (1), 2017

diberikan akan mendorong tingginya motivasi karyawan. Dengan memenuhi apa yang mereka butuhkan akan mudah untuk memotivasi karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa **H₂ Diterima.**

3. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t bahwa Nilai t_{hitung} sebesar $3,541 > t_{tabel} 1,659$ dan nilai signifikan (sig.) $0,001 < 0,05$ dan $\beta = 0,183$ bernilai positif, yang berarti bahwa motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikankan karyawan PT. Nahrul Arbah maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Nahrul Arbah.

Hal tersebut dapat dilihat pada sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan pada variabel motivasi (Z) dan pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) hal ini dimaknai bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.¹⁰ Selain itu,

¹⁰ Murty Aprilia Windy, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya*, Jurnal-Ekonomi, h.5

juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wahyu Budi yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dengan menerapkan motivasi yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada karyawan agar kebutuhannya tercapai, maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerjanya.¹¹

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa **H₃ Diterima.**

4. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Berdasarkan perhitungan oleh rumus tersebut diatas, maka nilai t_{hitung} sebesar $3,387 > t_{tabel} 1,659$ maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisa intervening menunjukkan Kompensasi (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) PT. Nahrul Arbah melalui Motivasi (Z). Menurut Mathis & Jackson salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.¹²

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.¹³ Hal ini menunjukkan bahwa adanya

¹¹ Priyanto Budi Wahyu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening*, Jurnal Ekonomi-Bisnis, Vol. 07. No.02, Juli 2016

¹² Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

¹³ Haryono. 2009. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang)." Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.

rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa

H4 Diterima.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis, bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis, bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi maka H_2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis, bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_3 diterima.
4. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh total, bahwa Motivasi memediasi Kompensasi terhadap kinerja karyawan maka H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penarikan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan mengenai pentingnya memberikan Kompensasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan harapan bahwa masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian bonus yang lebih menarik yang disesuaikan dengan pekerjaan karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peneliitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi peneliti sendiri atas pemahaman ilmu yang telah diperoleh selama kuliah, terutama dalam hal-hal yang terkait dengan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat membeikan kontribusi bagi pengembangan penelitian dan menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Arrizal. 1999. *Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai*. Kajian Bisnis, No. 17
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*
- Departemen Agama Republik Indonesia Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan pembinaan syariah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* Jakarta: PT. Sinergi Pustaka, 2012
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Prenhallindo.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Diansyah, Saepul Tatang, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Mikro Laju Cluster Jakarta 2 PT. Bank Cimb Niaga TBK*. Jurnal Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta
- Dito Herdian Anoki, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Universitas Diponegoro Semarang, 2010
- Handoko Hani. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, Marihot T.E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Haryono. 2009. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan Kabupaten Batang*. Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Stikubank Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru Kurnianto. 2009. *Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Definisi, Tujuan, dan Manfaat*, Jurnal Sumber Daya Manusia, 2010
- Hikmat Basyir dkk, Tafsir Al-Muyassar jilid 2 Semarang: An-Naba', 2011
- <http://www.nahrularbah.co.id> diakses tanggal 28 Februari 2019
- Imam Gozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jannah, Faiqotul, Elok dkk, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember*. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, Vol. IV No.1, 2017
- Kasenda, Ririvega. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 3, Juni 2013
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClellan, David. *Teori Motivasi McClellan & Teori Dua Faktor Hezberg*. Jurnal kuliah komunikasi. 2008
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014

- Murty Aprilia Windy. Hudiwinarsih. *Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. Jurnal Akuntansi, Volume 2 No.2, July 2012
- Nawawi, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panggaben, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Prawirosentono Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Sri Wuryanti. 2009.
- Priyanto Budi Wahyu, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening*, Jurnal Ekonomi-Bisnis, Vol. 07. No.02, Juli 2016
- Renhard Manurung Dan Ratlan Pardede, *Analisis Jalur Path Analysis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014
- Rita Swietenia. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)*. Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116
- Riyadi Mahfudz Ridho, *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi Karyawan PT PAL Indonesia Persero Divisi Kapal Perang*, Jurnal Ekonomi, 2016
- Robbins, Stephen P. 2007. *“Perilaku Organisasi”*. PT Indeks.
- Sastrohadwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sopiah. 2008. *“Perilaku Organisasional”*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi Terbaru. Bandung : Alfabeta, 2013

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2013
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta. 2002
- Suhartini Eka, *Islamic Human Resource Management*, Makassar: Alauddin University Press, 2015
- Sule Tisniawati Ernie dan Saefullah Kurniawan. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri 2005
- Supranto, *Metode Riset, Aplikasinya dalam pemasaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997
- Suryani Irma Ade, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kereta Api Indonesia DAOP 9 Jember*, Jurnal Ekonomi, 2016
- Triyono Nugroho. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*. Jurnal Manajemen. 2009
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi kedua, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Wijaya Elizabeth Francis, Zaroni, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ultima Accounting Vol 4. No.2 Desember 2012
- Yusuf Burhanuddin, “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*”. Edisi 1. Jakarta: Rajawali. 2015
- Zainal Rivai Veithzal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT Raja grafindo Persada, 2015

L

A

M

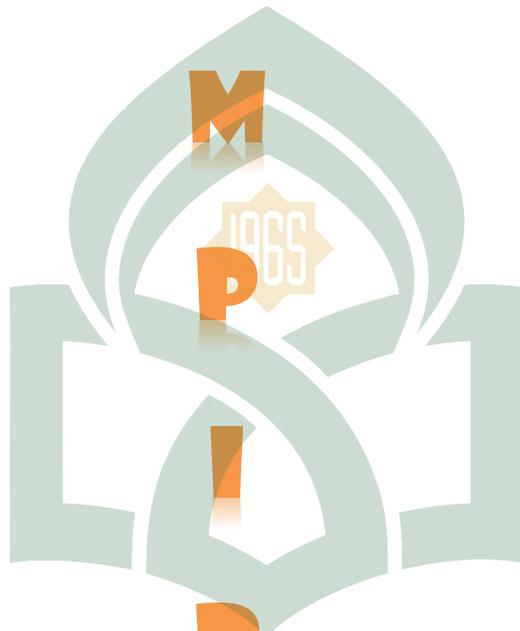
P

I

R

A

N



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahamatullahi Wabarakatu....

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, saya sebagai Mahasiswi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM) yang berkenan dengan pelaksanaan penelitian di perusahaan PT. Nahrul Arbah Makassar dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NAHRUL ARBAH MAKASSAR”**. Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini dengan leluasa, sesuai dengan apa yang dirasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Sesuai dengan kode etik penelitian, data dari Bapak/Ibu/Sdr/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih atas kerjasamanya.

Wassalamualaikum Warahamatullahi Wabarakatu....

Peneliti

Husnul Hatimah. P

I. Profil Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia :Tahun
3. Pendidikan terakhir : SMA Diploma(1/2/3)* Sarjana(1/2/3)*
4. Lama Bekerja :Tahun
5. Pendapatan /Bulan : 3 juta 8-10 juta
 4-7 juta ≥10 juta

**coret yang tidak perlu*

II. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda (✓) pada kolom yang dianggap paling sesuai dengan anda.

Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan :

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Setuju (S) : Skor 4

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

KINERJA (Variabel Dependen atau Y)

Indikator: Kuantitas Kerja, Kaulitas Kerja, Ketepatan Waktu.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	TS (2)	STS (1)
Kuantitas Kerja					
1.	Mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.				
2.	Mempunya target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.				
Kualitas Kerja					
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien				
4.	Memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan yang kadang muncul.				
Ketepatan Waktu					
5.	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6.	Selalu hadir tepat waktu				

MOTIVASI (Variabel Intervening atau Z)

Indikator : Fisiologikal, rasa aman, sosial, penghargaan, aktualisasi diri

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	TS (2)	STS (1)
Fisiologikal					
1.	Saya mendapatkan kompensasi fasilitas yang mendorong kenyamanan dalam bekerja.				
2.	Kebutuhan hidup saya yang tercukupi oleh perusahaan selalu memberikan semangat untuk giat dalam bekerja.				
Rasa Aman					
3.	Saya mendapatkan sarana dan prasarana oleh perusahaan yang mendukung keselamatan kerja.				
4.	Saya merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak adanya ancaman kerja				
Sosial					
5.	Saya mencintai pekerjaan yang telah memberikan beberapa teman dan pengetahuan baru.				
6.	Saya merasas nyaman terhadap pekerjaan karena lingkungan kerja yang interaksional dengan karyawan lain ditempat kerja.				
Penghargaan					
7.	Pemberian penghargaan memberi saya semangat dalam meningkatkan hasil kerja.				
8.	Saya merasa betah pada pekerjaan karena pujian atas prestasi kerja yang saya capai.				
Aktualisasi Diri					
9.	Pemberian tanggung jawab yang besar memberikan saya dorongan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan karir				
10.	Pemberian tugas dan kesempatan mendorong kegairahan saya untuk menyelesaikan pekerjaan baru.				

KOMPENSASI (Variabel Independen atau X)

Indikator : Upah, Gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

NO	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	TS (2)	STS (1)
Upah					
1.	Pemberian upah dari perusahaan selalu tepat waktu.				
2.	Upah yang diberikan telah sesuai dengan jumlah jam kerja saya.				
Gaji					
3.	Pemberian gaji dari perusahaan selalu tepat waktu				
4.	Besarnya gaji yang saya dapatkan sudah adil sesuai dengan penilaian secara objektif oleh atasan.				
Insentif					
5.	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan.				
6.	Perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.				
Tunjangan					
7.	Perusahaan sering memberikan tunjangan kepada saya seperti liburan dan THR.				
8.	Saya telah menerima asuransi kesehatan dari perusahaan.				
Fasilitas					
9.	Perusahaan telah memberikan fasilitas berupa kendaraan kerja kepada saya.				
10.	Perusahaan sering memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mendukung kemudahan kerja.				

21	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	4	5	5	4	4	4	26	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	36	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34	4	2	2	2	2	4	4	4	2	30
27	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	30	4	4	4	4	4	4	2	2	4	36
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36	2	2	2	4	4	4	2	2	2	26
29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
30	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
32	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	2	4	4	4	4	4	2	4	2	34
35	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	2	4	4	5	4	39
36	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	44	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
38	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
39	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	2	2	2	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	5	5	5	4	27	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	36	4	4	4	2	4	5	4	4	4	39
41	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
43	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
44	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
45	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46

46	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
47	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
48	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
49	5	2	4	5	5	5	26	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
50	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
51	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
52	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
53	5	5	5	4	2	5	26	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
54	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
55	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
56	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
57	4	5	5	4	4	5	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
58	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
59	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
60	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
61	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
62	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
63	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
64	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	44	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
65	5	5	5	4	5	4	28	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
66	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
67	5	4	5	5	5	4	28	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	38	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
68	5	4	5	4	4	4	26	2	2	2	5	5	4	5	4	5	5	39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
69	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47

96	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
97	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
98	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
99	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45	
100	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
101	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	
102	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47	
103	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
104	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
105	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
106	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	34	
107	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	32	
108	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	
109	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
110	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	

LAMPIRAN 3

DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	93	84.5	84.5	84.5
	Perempuan	17	15.5	15.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	32	29.1	29.1	29.1
	31-40 tahun	44	40.0	40.0	69.1
	41-50 tahun	29	26.4	26.4	95.5
	> 51 tahun	5	4.5	4.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	23	20.9	20.9	20.9
	DIPLOMA	34	30.9	30.9	51.8
	S1	38	34.5	34.5	86.4
	S2	15	13.6	13.6	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	48	43.6	43.6	43.6
	6-10 tahun	40	36.4	36.4	80.0
	< 10 tahun	22	20.0	20.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Pendapatan/ bulan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 juta	56	50.9	50.9	50.9
	4-6 juta	34	30.9	30.9	81.8
	7-10 juta	20	18.2	18.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

		Correlations						TOTAL
		P1_Y	P2_Y	P3_Y	P4_Y	P5_Y	P6_Y	L
P1_Y	Pearson Correlation	1	.358**	.349**	.468**	.355**	.194*	.668**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.042	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
P2_Y	Pearson Correlation	.358**	1	.323**	.310**	.195*	.393**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.042	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
P3_Y	Pearson Correlation	.349**	.323**	1	.334**	.198*	.201*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.038	.036	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
P4_Y	Pearson Correlation	.468**	.310**	.334**	1	.604**	.301**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
P5_Y	Pearson Correlation	.355**	.195*	.198*	.604**	1	.262**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.038	.000		.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
P6_Y	Pearson Correlation	.194*	.393**	.201*	.301**	.262**	1	.599**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.036	.001	.006		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
TOTAL	Pearson Correlation	.668**	.674**	.634**	.739**	.641**	.599**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

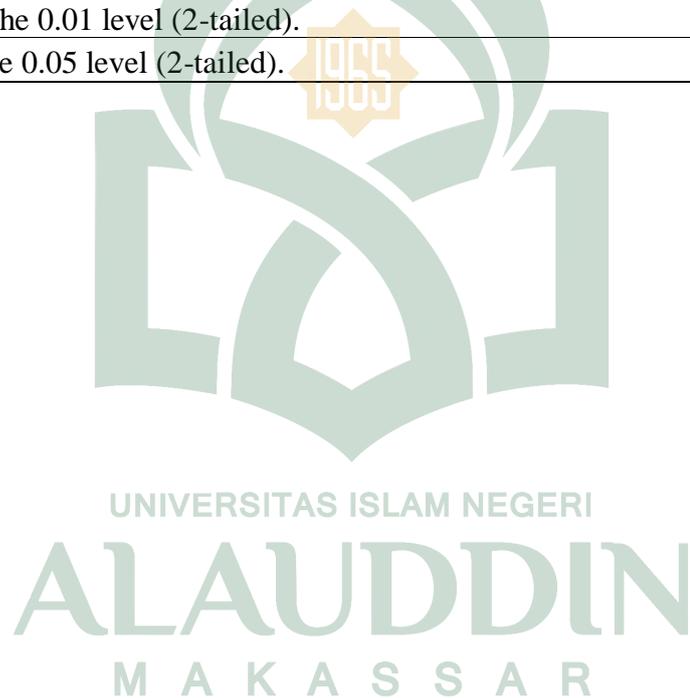
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

VARIABEL MOTIVASI

Correlations												
		P1_Z	P2_Z	P3_Z	P4_Z	P5_Z	P6_Z	P7_Z	P8_Z	P9_Z	P10_Z	TOTAL
P1_Z	Pearson Correlation	1	.599*	.565*	.273*	.399*	.211*	.497*	.452*	.507*	.399**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P2_Z	Pearson Correlation	.599*	1	.502*	.063	.205*	.084	.208*	.267*	.350*	.263**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.514	.032	.383	.029	.005	.000	.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P3_Z	Pearson Correlation	.565*	.502*	1	.444*	.400*	.275**	.431*	.268*	.418*	.312**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.004	.000	.005	.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P4_Z	Pearson Correlation	.273*	.063	.444*	1	.537*	.552**	.372*	.132	.278*	.090	.601**
	Sig. (2-tailed)	.004	.514	.000		.000	.000	.000	.169	.003	.349	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P5_Z	Pearson Correlation	.399*	.205*	.400*	.537*	1	.329**	.443*	.312*	.432*	.283**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P6_Z	Pearson Correlation	.211*	.084	.275*	.552*	.329*	1	.356*	.071	.269*	.317**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.027	.383	.004	.000	.000		.000	.464	.004	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P7_Z	Pearson Correlation	.497*	.208*	.431*	.372*	.443*	.356**	1	.615*	.517*	.394**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P8_Z	Pearson Correlation	.452*	.267*	.268*	.132	.312*	.071	.615*	1	.366*	.293**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.005	.169	.001	.464	.000		.000	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P9_Z	Pearson Correlation	.507*	.350*	.418*	.278*	.432*	.269**	.517*	.366*	1	.679**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.004	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P10_Z	Pearson Correlation	.399*	.263*	.312*	.090	.283*	.317**	.394*	.293*	.679*	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.349	.003	.001	.000	.002	.000		.000

P8_X	Pearson Correlation	.309*	.443*	.373*	.243*	.104	.368*	.617*	1	.467*	.305**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.010	.279	.000	.000		.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P9_X	Pearson Correlation	.827*	.347*	.425*	.592*	.200*	.499*	.667*	.467*	1	.411**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.036	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
P10_X	Pearson Correlation	.431*	.491*	.274*	.430*	.200*	.402*	.518*	.305*	.411*	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.036	.000	.000	.001	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
TOTAL	Pearson Correlation	.773*	.611*	.662*	.730*	.451*	.636*	.815*	.638*	.797*	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												



LAMPIRAN 5

UJI REALIBILITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	6

VARIABEL MOTIVASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

VARIABEL KOMPENSASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

LAMPIRAN 6

UJI ANALISIS JALUR

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.669	3.089		4.426	.000
	X: Kompensasi	.662	.073	.656	9.039	.000

a. Dependent Variable: Z: Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.043	1.806		7.776	.000
	Z: Motivasi	.183	.052	.377	3.541	.001
	X: Kompensasi	.115	.052	.233	2.192	.031

a. Dependent Variable: Y: Kinerja Karyawan

UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.425	3.469

a. Predictors: (Constant), X: Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.298	1.866

a. Predictors: (Constant), X: Kompensasi, Z: Motivasi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 864928 Fax 864923
Kampus II : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36 Samata Sungguminasa – Gowa Tlp. 841879 Fax 8221400

Nomor : **136** /EB.I/PP.00.9/1/2019
Sifat : Penting
Lampiran: -
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Gowa, *J* Januari 2019

Kepada,

Yth. UPT P2T BKPM

di Tempat

Assalamu Alaikum Warohmatullah Wabarokatuh.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : **Husnul Hatimah P**
NIM : 90200114098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Alamat : Perum. Taman Zarindah Tamarunang Blok E6

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya:

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Nahrul Arbah Makassar”

Dengan Dosen pembimbing:
1. Dr. Urbanus Umaleu, M.Ag.
2. Akhmad Jafar, SE. M.Si

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di **PT. Nahrul Arbah Makassar**.

Demikian harapan kami dan Terima Kasih.

Wassalam

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar,**



Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
NIP. 19581022 198703 1 002



1 2 0 1 9 1 9 1 4 2 0 8 2 5

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

Nomor : 10629/S.01/PTSP/2019
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT. Nahrul Arbah Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor
: 146/EB.I/PP.00.0/1/2019 tanggal 18 Januari 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : HUSNUL HATIMAH P
Nomor Pokok : 90200114098
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36, Samata Gowa

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

" PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT NAHRUL ARBAH MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **29 Januari s/d 29 Maret 2018**

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.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

Diterbitkan di Makassar

Pada tanggal : 28 Januari 2019

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. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



HUSNUL HATIMAH PAMMASE, dilahirkan pada tanggal 28 Februari 1996 di Pacongkang, Kecamatan Liliraja, Kabupaten Soppeng, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak keenam dari tujuh bersaudara, buah cinta pasangan Pammase dan Suleha.

Penulis memulai pendidikan sekolah dasar di SDN 91 Pacongkang pada tahun 2001 dan lulus di tahun 2007. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Liliraja dan lulus di tahun 2011. Pada tahun sama melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Liliraja dimana sekarang nama sekolah tersebut diganti menjadi SMA Negeri 2 Soppeng dan lulus pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis mengikuti seleksi penerimaan mahasiswa baru melalui jalur UMM (Ujian Masuk Mandiri) dan diterima di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen, kemudian pada semester tujuh penulis memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyelesaikan studinya pada tahun 2019 tepatnya tanggal 24 April 2019.