

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI
PT. SEMEN BOSOWA MAROS**

**NURLAELA
NIM : 1560302314**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS

Sebagai salah satu persyaratan untuk
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

NURLAELA
NIM : 1560302314

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Non Finansial
Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian
Produksi PT. Semen Bosowa Maros**

Nama Mahasiswa : **NURLAELA**

Nomor Induk Mahasiswa : **1560302314**

Program Studi : **Manajemen**

Konsentrasi : **Sumber Daya Manusia**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Maros, Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II



Hj. A. Tenri Ulang Akal, SE., MM



H. M. Yusuf, SE., MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan SE., MM
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA
MAROS.**

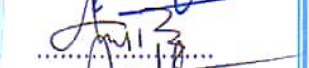
disusun oleh:

Nurlaela

1560302314

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 06 Agustus 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Hj. Andi Tenri Uleng Akal, S.E., MM.	Ketua	
H. M. Yusuf, S.E., MM.	Anggota	
Dr. Hj. Mulyahati, S.E., MM.	Anggota	
Sri Wahyuni Nur. S.E., MM.	Anggota	

Maros, 22 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,


Dr. Dahlan, S.E., M.M.
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURLAELA
NIM : 1560302314
Jurusan/Program Studi : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS

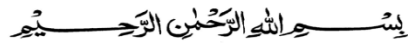
Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Maros, 22 Agustus 2019
Yang Membuat Pernyataan


NURLAELA

KATA PENGANTAR



Assalamu'allaikum Wr. Wb

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, Kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros”**. Kepada kedua orang tua yang tercinta yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh keikhlasan dan kasih sayang yang begitu besar dan nyata, senantiasa memberi kesehatan, menjaga dan memberikan kemuliaan atas semua tanggung jawab dan semua hal yang begitu sangat berarti yang telah dilakukan oleh beliau. Ucapan tak terhingga ditujukan kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Ikram Idrus, SE., MS, selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, MSc., PhD, selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Dahlan, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Ibu Dr. Hj. Andi Tenri Uleng Akal, SE., M.M dan Bapak H. M. Yusuf, SE., MM selaku pembimbing saya, Ucapan terima kasih atas waktu dan kesempatannya memberikan bimbingan kepada saya, banyak hal ilmu yang saya dapatkan dari Ibu dan bapak
5. Bapak pimpinan Perusahaan PT. Semen Bosowa Maros yang memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
6. Para dosen dan Staf Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Yayasan Perguruan Islam Maros yang tak sempat penulis sebutkan satu persatu atas jasa-jasanya selama ini kepada penulis.

7. Rekan–rekan dan sahabatku yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan motivasi dan dukungan dalam penulisan skripsi ini semoga segala bantuan yang diberikan mendapat pahala yang berlipat ganda.

Penulis menyadari, masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan masukan yang sifatnya membangun. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dan dengan segala kerendahan hati, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

Maros, Mei 2019

Penulis

ABSTRAK

NURLAELA. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros. *(Dibimbing oleh Andi Tenri Ulenng Akal dan M. Yusuf).*

Tujuan di adakan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros .

Metode analisis yang di gunakan pada penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sedehana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode regresi yaitu $Y = 7,938 + 0,693X$,dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi non finansial bernilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 7,938. Kompensasi non finansial memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,693 maka jika kompensasi non finansial mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,693. Hasil uji korelasi sebesar 0,651. Artinya bahwa tingkat hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan adalah posisi “kuat” karena berada pada interval koefisien korelasi 0.60 – 0.799. Kemudian hasil uji determinasi adalah 0,424 atau 42,4% variabel kinerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya yaitu 57,6% (100-42,4) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji hipotesis adalah $t_{\text{tabel}} df = N-2$, $N = 69$ adalah sebesar 1,66724 lebih besar dari pada t_{hitung} yaitu sebesar 7,129. Tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian karen t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima atau tidak terbukti.

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSYARATAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	viii
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
B. Kompensasi	11
1. Kompensasi Keterampilan	11
2. Asas - Asas Kompensasi	12
3. Tujuan Kompensasi	13
4. Jenis-jenis Kompensasi	15
5. Pengertian Kompensasi Non Finansial	16
6. Indikator Kompensasi Non Finansial	16
C. Kinerja	17
1. Pengertian Kinerja	17
2. Tujuan Penilaian Kinerja	18
3. Manfaat Penilaian Kinerja	19
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
5. Indikator Kinerja	22
D. Penelitian Terdahulu	23
E. Kerangka Fikir	24
F. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	27

D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Popoulasi dan Sampel	28
F. Metode Penelitian.....	30
G. Definisi Operasional Variabel.....	34
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Sejarah PT. Semen Bosowa Maros	35
B. Visi dan Misi PT Semen Bosowa Maros.....	37
C. Struktur Prganisasi PT. Semen Bosowa Maros.....	38
D. Uraian dan Tanggung Jawab	41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan	54
BAB IV PENUTUP	
A. Simpulan.....	58
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	29
Tabel 5.1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel 5.2. Deskripsi data responden berdasarkan umur	47
Tabel 5.3. Deskripsi data responden berdasarkan tingkat pendidikan	48
Tabel 5.4. Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja.....	48
Tabel 5.5. Hasil uji validitas kompensasi non finansial	49
Tabel 5.6. Hasil uji validitas kinerja karyawan	50
Tabel 5.7. Hasil uji reliabilitas kompensasi non finansial	51
Tabel 5.8. Hasil autpout analisis regresi linier sederhana	52
Tabel 5.9. Hasil autpout SPSS koefisien korelasi	53
Tabel 5.10 Interpretasi Koefisien Korelasi	53
Tabel 5.11. Hasil autpout SPSS koefisien determinasi.....	54
Tabel 5.12. Hasil autpout SPSS melalui uji hipotesis (uji t)	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini juga menuntut perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan karena semakin ketatnya persaingan pada saat ini. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk

kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan inilah yang dipandang sebagai pendorong karyawan untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Bagi sebagian karyawan, harapan mendapatkan uang merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja. Sebagian karyawan yang lain beranggapan bahwa uang hanyalah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Sebagai sebuah perusahaan, karyawan bukan hanya sekedar asset perusahaan, namun karyawan juga merupakan mitra dalam usahanya.

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi finansial yang ada, maka organisasi tersebut dapat dipastikan lambat laun akan kehilangan SDM yang berkualitas. Hal ini berarti harus mengeluarkan lagi biaya untuk mencari tenaga baru.

Para pemimpin perusahaan juga telah berlomba-lomba memberikan kompensasi finansial yang maksimal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas unggul, atau sekedar mempertahankan karyawan yang telah dimiliki di dalam perusahaan. Tetapi hal yang paling perlu diperhatikan,

adalah tidak seluruh karyawan membutuhkan materi untuk menumbuhkan kinerja yang baik didalam diri mereka. Seperti, terpenuhinya kebutuhan fisik atau biologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan social dan penghargaan serta aktualisasi diri. Jadi tidak semua karyawan membutuhkan materi saja untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan kinerjanya. Apabila kebutuhan akan fisik dan rasa aman telah terpenuhi, maka untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan lebih dari sekedar materi saja. Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab dan tantangan, atau yang biasa disebut dengan kompensasi non finansial yang diberikan pimpinan.

Kompensasi non financial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas. Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Terdapat dua aspek penting dalam kompensasi non finansial yaitu pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak cukup dengan pemenuhan kompensasi finansial saja, akan tetap tetapi kompensasi non finansial juga harus terpenuhi. Salah satu tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kinerja yang baik pada karyawan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Bagi karyawan, uang bukanlah merupakan satu-satunya motivator. Kenyataannya, kini uang tidak lagi menjadi motivator utama. Bila dulu uang digunakan oleh manajemen sebagai penyelesaian masalah, sekarang para karyawan menghendaki lebih dari sekedar uang, hal inilah yang sering dilupakan oleh pihak pimpinan atau manajer dalam berinteraksi untuk meningkatkan kinerja dengan para karyawan. Masih banyak para pimpinan yang berpendapat, cukup dengan gaji yang tinggi saja, maka karyawan akan selalu terangkat kinerjanya dalam hal mereka bekerja.

Padahal, untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan gaji yang besar saja. Ada unsur lain yang bisa diberikan oleh pihak pimpinan kepada para karyawannya seperti pemberian kompensasi non finansial berupa pujian, penghargaan, dan pengakuan. Namun hal itulah yang biasanya selalu luput dari pihak atasan. Pimpinan lebih mengutamakan profitabilitas yang lebih menuju ke arah perusahaan daripada ke arah kesejahteraan bersama. Bila dipelajari lebih lanjut, bukankah sebuah penambahan kinerja karyawan mempunyai dampak

yang positif walaupun memerlukan penambahan jumlah waktu dan materi. Karena kesemuanya itu akan menambah semangat dan motivasi dari seorang karyawan, yang akhirnya juga memberikan nilai lebih bagi perusahaan.

Jika pelaksanaan 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 yang baik yang terbaik, namun jika perusahaan tidak mampu menjalankan program kompensasi dengan baik, maka akan berdampak pada citra yang buruk oleh kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka diambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka diambil rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan di adakan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros .

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan pemahaman dan pengembangan kajian teori yang berkaitan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia yaitu kompensasi, kompensasi non financial dan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberika kontribusi dan masukan kepada manajemen perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai acuan untuk meneliti variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2010:3) manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia. Baik dan

buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:21) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

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

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

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

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

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

k. Pemberhentian

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

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2009:117) menyatakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

- a. Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

- d. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak di capai melalui aktivitasnya melalui organisasi.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan. Karyawan mencari perusahaan yang menawarkan kompensasi yang lebih tinggi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:220) kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil pada karyawan-karyawan karena mereka telah member sumbangan kepada pencapaian organisasi. Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat di nilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Menurut Sedarmayanti (2015:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2009 : 253) sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produkti bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan

2. Asas - Asas Kompensasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011 : 220) berikut ini akan diuraikan asas – asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi, sebagai berikut :

a. Asas Keadilan

Asas keadilan adalah konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan disuatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama.

b. Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima oleh karyawan harus bisa memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan

wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus mengaju pada standar hidup daerah.

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2015:239) secara umum tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil. Tujuan kompensasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu :

a. Keadilan Internal

Menjamin bahwa posisi yang lebih baik memiliki banyak persyaratan. Orang yang mampu dalam organisasi diberikan kompensasi yang lebih tinggi dan sebaliknya.

b. Keadilan eksternal

Menjamin bahwa pekerjaan diberi imbalan yang wajar, sebanding dengan pekerjaan serupa di pasar kerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:222) dapat dijelaskan bahwa ada beberapa tujuan-tujuan kompensasi bagi karyawan atau pegawai, yaitu :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi.

b. Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

c. Kepuasan Kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditunjukan bagi pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.

e. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun internal.

f. Disiplin

Prilaku disiplin karyawan akan ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih kepada karyawan kepada perusahaan atas kompensasi yang telah mereka terima.

g. Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang

pada intinya melindungi para pekerja, sekaligus mendorong investasi dari pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

h. Pengaruh Serikat Pekerja

Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh.

4. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Yani (2012:142) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a. Kompensasi dalam bentuk Finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi dalam bentuk non financial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan

dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

5. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Eka dan Subowo (2010:27) kompensasi non financial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas. Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas

6. Indikator Kompensasi Non Finansial

Adapun indikator kompensasi nonfinansial yang dikembangkan oleh Dharmawan (2011) yaitu penghargaan. Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

a. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan Ekstrinsik yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.

b. Penghargaan Intrinsik

Penghargaan Intrinsik yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2015 : 50) kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya

untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting.

Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan. Kinerja karyawan juga mendorong karyawan untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012:121) mengemukakan manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau karyawan langsung.

- b. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- c. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba atau rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah dan bonusnya atau kompensasi lainnya.

- d. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan dan pemindahan serta penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

- e. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.

f. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.

g. Evaluasi proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.

h. Defisiensi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

i. Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.

j. Kesalahan dalam merancang pekerjaan.

Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

k. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012 : 233) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

- a. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaanya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini, yaitu kompensasi non finansial dan kinerja karyawan. Adapun daftar penelitian terdahulu, sebagai berikut :

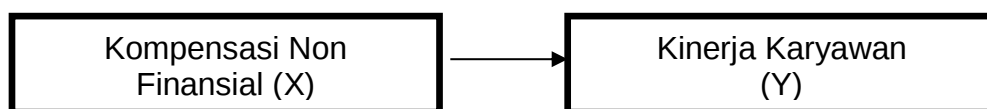
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dhendhi Bagus Prasajo (2012)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se Kecamatan Bantul	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) pemberian kompensasi non finansial di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 77,43%, yang meliputi aspek promosi sebesar 77,06%, pengembangan diri (DIKLAT) sebesar 78,17%, serta aspek lingkungan kerja sebesar 77,25%. (2) kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan Bantul secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, yaitu dengan skor p ersentase sebesar 92,13%.
2	Azmi Khalilah (2004)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga penjualan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera 1912 Mojokerto	Simultan : $F \text{ hitung} \geq F \text{ tabel}$ Parsial : $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dengan nilai $2.546 > 1.984$ yang paling dominan adalah variabel X_1 sebesar 0,420 terhadap variabel terikat (Y)
3	Arga Tyas Sandhy Poetra (2017)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap	Diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 31,326 > F_{tabel} 3.24$ dengan probabilitas kesalahan model

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Hasil produktivitas pada CV Sinar Abadi Surabaya	yang diuji adalah nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti probabilitas lebih kecil, sehingga pengaruh seluruh variabel independen (Kompensasi dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependennya (Produktivitas) adalah bermakna.

E. Kerangka Fikir

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 perusahaan mampu menghasilkan produk yang baik yang terbaik, namun jika perusahaan tidak mampu menjalankan program kompensasi dengan baik, maka akan berdampak pada citra yang buruk oleh kinerja karyawan. Adapun gambar skema kerangka fikir pada penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

F. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis pada penelitian ini kompensasi non financial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros yang berlokasi Desa Baruga Kecamatan Bantimurung. Sedangkan waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 6 (enam) bulan, yaitu bulan Januari sampai Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini, terdiri dari :

1. Jenis Data

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik tulisan maupun lisan.
- b. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa perhitungan matematika (rumusan angka-angka).

2. Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini, terdiri dari :

a. Data Primer

Sumber data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti serta mengadakan wawancara dengan para karyawan bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

a. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh dari berbagai sumber dokumen-dokumen, atau literatur dan karya tulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode studi kasus, dan pengumpulan data melalui penelitian sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan adalah dokumen-dokumen yang mendukung tentang pelaksanaan penelitian, biasanya berasal dari perusahaan atau objek penelitian atau berasal dari buku-buku referensi pendukung penelitian.
2. Observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai kompensasi non financial dan kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros.
3. Kuesioner (angket) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan pada masing-masing karyawan.
4. Skala likert

Menurut Sugiyono (2013 : 132) skala *likert* adalah digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Indikator-indikator skala Likert memiliki lima tingkat preferensi jawaban yang masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

SS	Point 5	Kategori Sangat Setuju
SS	Point 4	Kategori Setuju
RR	Point 3	Kategori Ragu – Ragu
TS	Pont 2	Kategori Tidak Setuju
STS	Pont 1	Kategori Sangat Tidak Setuju

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 : 115) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan pada peneliti ini adalah jumlah keseluruhan karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Maros sebanyak 240 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Teknik untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 240 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan sebesar 10%. Dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$= \frac{240}{1 + 240 (10)^2}$$

$$\frac{240}{3,4} = 70,5 \text{ atau } 71 \text{ orang responden (sampel)}$$

Jadi, dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 71 orang responden.

E. Metode Analisis

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

1. Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi > 0.30 .

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi > 0.60 .

2. Uji Regresi

a. Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2012 : 270) analisis regresi sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Metode regresi sederhana yang sebagai berikut :

$$Y = a + b_x$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien regresi
x	=	Kompensasi Non Finansial

Dalam pengolahan data penelitian, digunakan dengan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel, yaitu kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (Kd) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

3. Pengujian Hipotesis (uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji *t*-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat

pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2013 : 250) menggunakan rumus:

- 1) Jika nilai $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).
- 2) Jika nilai $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y)
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y)

Dalam pengolahan data penelitian, digunakan dengan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang akan dijadikan acuan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi non financial merupakan kompensasi atas proteksi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas.
2. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang.

BAB IV

SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi semen yang didirikan dengan Akta Nomor 29 Januari 1991 dari Notaris Ny. Mestariy Habie, S.H., Notaris di Makassar. Anggaran Dasar Perusahaan mengalami perubahan, terakhir sesuai dengan Berita Acara Rapat yang diaktakan dengan Nomor 3 dari Uus Sumirat, S.H., tanggal 15 Desember 2005 tentang Peningkatan Modal Dasar Perusahaan. Perubahan anggaran dasar ini telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor C-06418.HT.01.04.TH.2006 tanggal 7 Maret 2006.

PT. Semen Bosowa Maros adalah salah satu anak perusahaan dari Bosowa Investama yang didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 April 1978. Latar belakang pemilihan nama Bosowa yang berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo didasarkan pada latar belakang sejarah kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "*Telle Poccoe*" (tiga serangkai).

Dalam sejarahnya, ketiga kerajaan tersebut selalu rukun dan damai, bersaudara dan saling membantu dalam segala hal. Selain itu, ketiga kerajaan tersebut mempunyai ciri dan karakteristik yang berbeda, yaitu:

- a. Kerajaan Bone yang terkenal dengan sistem pemerintahannya yang bagus.

- b. Kerajaan Soppeng yang terkenal dengan hasil pertaniannya yang melimpah dan,
- c. Kerajaan Wajo dengan masyarakat yang memiliki jiwa bisnis yang tinggi

Dengan demikian, diharapkan nama Bosowa dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkan (Bosowa). Kebijakan pendirian pabrik didasarkan pada permintaan kebutuhan semen yang semakin meningkat, khususnya di kawasan Indonesia Timur dan dunia pada umumnya. Bosowa Group bermaksud berpartisipasi dalam membangun industri regional dan nasional dengan membangun pabrik semen baru yang didukung oleh tersedianya areal dan bahan baku yang memadai.

Pabrik Semen Bosowa Maros memainkan peran penting dalam program pembangunan sumber daya alam dan manusia di Provinsi Sulawesi Selatan. Investasi untuk proyek ini telah dilakukan sejak tahun 1990. Pabrik semen baru terletak di daerah Tukumasea, Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, yaitu 45 km dari Makassar dan 10 km dari kota Maros. Areal konsensi meliputi 1000 Ha untuk bahan baku, 60 Ha untuk lokasi pabrik dan 40 Ha untuk lokasi perumahan.

Perusahaan bergerak di bidang industri semen. Sejak bulan Maret 1999, perusahaan telah mulai memproduksi, namun dengan kapasitas yang jauh di bawah target sehingga manajemen menetapkan awal produksi komersil adalah tanggal 1 Januari 2000. Dalam menjalankan kegiatan

operasionalnya, perusahaan telah mendapat persetujuan dari Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia dengan Surat Persetujuan Penanaman Modal Dalam Negeri Nomor 650/I/PMDN/1994 tanggal 10 Oktober 1994.

Perusahaan telah mendapat izin pertambangan sesuai dengan Surat Izin Pertambangan Daerah (SIPD) Nomor KPTS. 446/IX/94 tanggal 17 September 1994 dari Gubernur KDH Tingkat I Sulawesi Selatan. Lokasi areal pertambangan bahan baku semen (limestone)/batu gamping terletak pada kawasan seluas 750 Ha di Desa Tulamasea dan Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Dati II Maros. Perusahaan telah mendapat perpanjangan izin pertambangan sesuai dengan SIPD Nomor. 414/KPTS/540.II/X/2004 dan Nomor 415/KPTS/540.11/X/2004 tanggal 7 Oktober 2014.

Setelah penelitian geologi dan izin-izin pendukung dari pemerintah selesai, Bosowa Investama memulai pelaksanaan proyek semen pada tanggal 3 April 1995. Tanggal 23 Agustus 1998 mulai memproduksi semen, namun membeli klinker dari Semen Tonasa dan Semen Cibinong. Pada tanggal 8 April 1999, PT. Semen Bosowa Maros telah berhasil memproduksi klinker sendiri, selanjutnya pada tanggal 12 April 1999 berhasil menghasilkan semen Bosowa dengan menggunakan klinker yang dihasilkan dari penambangan gugus gamping explorasi Semen Bosowa. Proyek ini akan memberikan peluang kerja yang cukup besar bagi pembangunan nasional pada umumnya dan Sulawesi Selatan pada

khususnya, karena dapat menyerap tenaga kerja sekitar 1.500 orang. Pada tanggal 31 Desember 2004 dan 2005 perusahaan memiliki karyawan tetap sebanyak 1.093 orang.

Pemasaran Semen dilakukan di pasar dalam negeri sebesar 60% dan bila kebutuhan semen dalam negeri telah terpenuhi, maka 40% diperuntukkan untuk pasar ekspor. Kapasitas produksi ini adalah 1,8 juta ton per tahun dan dapat dioptimalkan sampai dengan 2 juta ton per tahun dengan total investasi sebesar 537 milyar.

B. Visi dan Misi PT. Semen Bosowa Maros

Adapun visi dan misi PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut :

1. Visi PT. Semen Bosowa Maros

PT. Semen Bosowa Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang industri semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan.

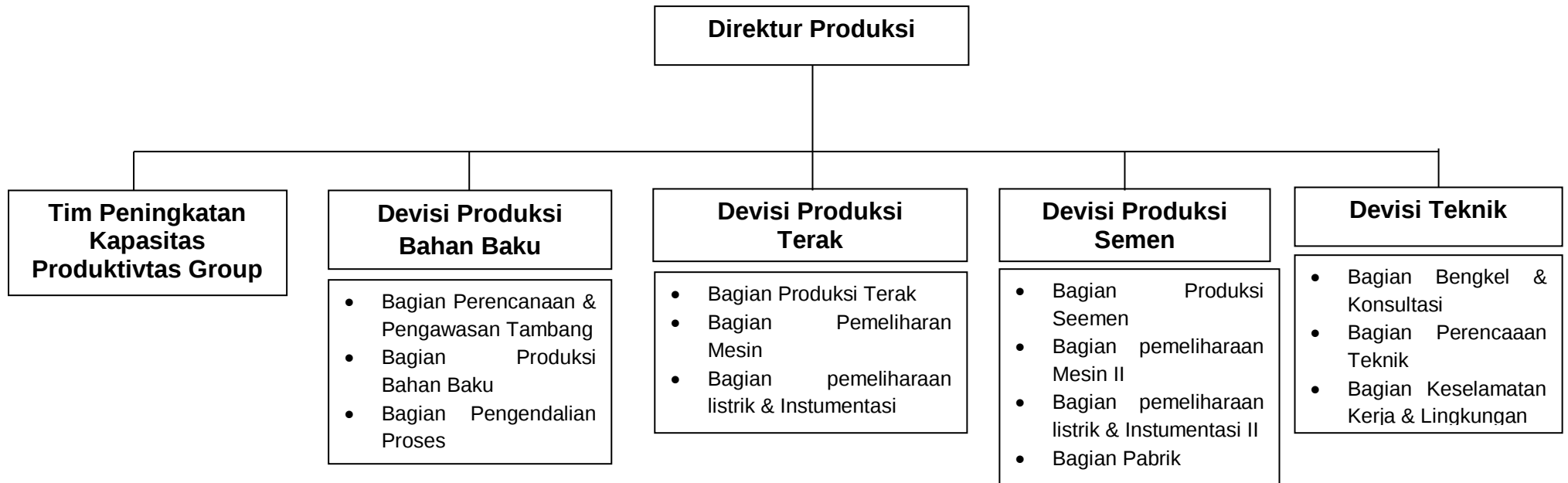
2. Misi PT. Semen Bosowa Maros

Memberikan produk yang berkualitas, Semen Portland Tipe I (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa, dan masyarakat.

C. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan. Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada perluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada. Adapun susunan struktur organisasi dari PT. Semen Bosowa Maros adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1. Struktur Organisasi



Sumber : PT Semen Bosowa Maros 2019

D. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi

1. Direktur Produksi

a. Uraian Tugas

Sebagai salah satu posisi yang penting dan strategis di perusahaan, tanggung jawab dan tugas yang diemban seorang manager produksi tentulah sangat besar terutama dalam permasalahan produksi perusahaan. Berikut ini kami sampaikan tugas manager produksi adalah

- 1) Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi
- 2) Mengawasi proses produksi agar kualitas, kuantitas dan waktunya sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat
- 3) Memberikan penilaian dan sanksi jika karyawan di bawah tanggung jawabnya melakukan kesalahan dan pelanggaran
- 4) Berinovasi dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi

b. Tanggung Jawab

- 1) Bertanggung jawab mengatur manajemen gudang agar tidak terjadi kelebihan atau kekurangan persediaan bahan baku, bahan penolong maupun produk yang sudah jadi di gudang
- 2) Bertanggung jawab mengatur manajemen alat agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya dan beroperasi dengan lancar
- 3) Membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya

- 4) Bertanggung jawab pada peningkatan ketrampilan dan keahlian karyawan yang berada di bawah tanggung jawabnya

2. Tim Peningkatan Kapasitas Produktivitas Group

a. Uraian Tugas

Mengembangkan sistem mutu dan pengendalian mutu pelayanan proses, alat produksi, analisis dan pengolahan data guna meyakinkan kinerja mutu proses operasional

b. Tanggung Jawab

- 1) Berwenang merekomendasikan perbaikan standar mutu berdasarkan kapabilitas internal dan kebutuhan serta harapan pelanggan.
- 2) Bersama-sama dengan supervisor terkait melakukan penyempurnaan proses dan metode kerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.
- 3) Merekomendasikan kepada manajer produksi kebutuhan pelatihan pengembangan mutu.
- 4) Menetapkan proses kerja yang tidak mencapai standar mutu dan merekomendasikan upaya perbaikan/penyempurnaannya.

3. Divisi Produksi bahan Baku

a. Uraian Tugas

Mengontrol proses produksi dan menjamin ketersediaan bahan baku pabrik dalam memproduksi semen

b. Tanggung Jawab

- 1) Bertanggung jawab atas semua kegiatan produksi selama shift.
- 2) Memotivasi para pekerja untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 3) Membuat laporan kepada supervisor produksi bila ada masalah di bagian produksi.
- 4) Mengawasi pekerjaan para operator.

4. Divisi Produksi Terak

a. Uraian Tugas

Mengontrol proses produksi dan menjamin ketersediaan bahan baku pabrik dalam memproduksi terak

b. Tanggung Jawab

- 1) Pengawasan Bagian Produksi Terak
- 2) Pengawasan Bagian Pemeliharaan Mesin
- 3) Pengawasan Bagian pemeliharaan listrik & Instrumentasi
- 5) Bertanggung jawab atas semua kegiatan produksi terak.
- 6) Memotivasi para pekerja untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.
- 7) Membuat laporan kepada supervisor produksi terak ada masalah di bagian produksi.
- 8) Mengawasi pekerjaan para operator.

5. Divisi Produksi Semen

a. Uraian Tugas

Sebagai salah satu posisi yang penting dan strategis di perusahaan, tanggung jawab dan tugas yang diemban seorang manager produksi semen tentulah sangat besar terutama dalam permasalahan produksi perusahaan.

b. Tanggung Jawab

- 1) Mengawasi kegiatan produksi yang dilakukan oleh pabrik, mulai dari awal sampai akhir kegiatan produksi semen.
- 2) Menyusun daftar atau menilai kembali harga diri bahan baku/pembantu yang akan digunakan dalam produksi semen.
- 3) Melakukan pemeriksaan terhadap kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam kegiatan produksi semen.
- 4) Pengawasan Bagian Pemeliharaan Mesin II
- 5) Pengawasan Bagian pemeliharaan listrik & Instrumentasi II

6. Divisi Teknik

a. Uraian Tugas

Sebagai Tenaga Teknisi Kontrol mempunyai tugas pokok membantu Team Leader dalam melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis operasional.

b. Tanggung Jawab

- 1) Membuat rencana: jadwal pemeliharaan, rencana biaya dan jumlah material yang diperlukan untuk pemeliharaan mesin dan kelengkapannya.
- 2) Melaksanakan pemeliharaan dibidangnya
- 3) Mengatasi gangguan pada peralatan kontrol dan kelengkapannya
- 4) Memonitoring parameter yang ada untuk mencegah gangguan yang timbul dan menjaga kerusakan yang lebih fatal.
- 5) Meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam bidangnya
- 6) Membuat laporan pekerjaannya kepada supervisor pemeliharaan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berkenan untuk mengisi daftar pernyataan yang telah disajikan dalam bentuk kuesioner. Kuesioner diperoleh dengan cara peneliti menemui langsung kepada responden yaitu karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros. Dengan cara pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden, hal ini diharapkan supaya lebih efektif untuk meningkatkan respon rate responden dalam penelitian ini.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan teknik pengambilan sampel non probability yaitu teknik penarikan sampel convenience (accidental sampling). Metode ini merupakan prosedur sampling yang memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses, sebagai responden. Maka sesuai rumus slovin, dan jumlah populasi sebanyak 240 orang diambil sampel berjumlah 71 orang.

2. Deskripsi Data Responden

Penyajian deskriptif data penelitian bertujuan agar dapat melihat profil dari data penelitian tersebut yang berhubungan antar variabel dalam penelitian. Data deskriptif responden yang menggambarkan keadaan atau

kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik yang akan dideskripsikan. Karakteristik tersebut antara lain meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 5.1. Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Kabupaten Maros.

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin :		
1. Laki – laki	63 orang	88,8
2. Perempuan	<u>8 orang</u>	<u>11,2</u>
	71 orang	100

Sumber data : Data primer diolah 2019

Dari tabel diatas, dapat dilihat karakteristik jenis kelamin memiliki persentase responden laki – laki sebanyak 63 orang atau sebesar 88,8% kemudian perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 11,2%.

Tabel 5.2. Deskripsi data responden berdasarkan umur karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Kabupaten Maros.

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Umur Responden :		
1. 0-20 Tahun	17 orang	23,9
2. 21-30 Tahun	21 orang	29,6
3. 31-40 Tahun	18 orang	25,4
4. 41 Tahun Keatas	<u>15 orang</u>	<u>21,1</u>
	71 orang	100

Sumber data : Data primer diolah 2019

Dan tingkat umur responden terdiri dari 0 – 20 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 23,9%, selanjutnya dari 21 – 30 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 29,6% dan pada tahun 31 – 40 tahun sebanyak 18

orang atau sebesar 25,4% sedangkan pada umur 41 tahun keatas sebanyak 15 orang atau sebesar 21,1%.

Tabel 5.3. Deskripsi data responden berdasarkan tingkat pendidikan karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Kabupaten Maros.

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Tingkat Pendidikan :		
1. Tingkat SMA / SMK	48 orang	67,6
2. Tingkat Diploma Tiga	4 orang	5,7
3. Tingkat Sekolah Tinggi (S.1)	13 orang	18,3
4. Pasca Sarjana	<u>6 orang</u>	<u>8,4</u>
	71 orang	100

Sumber data : Data primer diolah 2019

Responden dari tingkat pendidikan, yaitu pendidikan tingkat SMA atau SMK sebanyak 48 orang atau sebesar 67,6% dan tingkat Diploma Tiga sebanyak 4 orang atau sebesar 5,7%, selanjutnya pendidikan tingkat sekolah tinggi (S.1) sebanyak 13 orang atau sebesar 18,3% dan tingkat pendidikan Pasca Sarjana sebanyak 6 orang atau sebesar 8,4%.

Tabel 5.4. Deskripsi data responden berdasarkan masa kerja karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Kabupaten Maros.

Karakteristik	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Tingkat Pendidikan :		
1. Tingkat SMA / SMK	48 orang	67,6
2. Tingkat Diploma Tiga	4 orang	5,7
3. Tingkat Sekolah Tinggi (S.1)	13 orang	18,3
4. Pasca Sarjana	<u>6 orang</u>	<u>8,4</u>
	71 orang	100

Sumber data : Data primer diolah 2019

Responden berdasarkan masa kerja 2 - 5 tahun sebanyak 24 orang atau 33,8% pada masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 17 orang atau

sebesar 23,9 pada masa kerja 10 - 15 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 19,7% dan pada masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 22,6%

3. Uji Validitas Data

a. Hasil uji validitas kompensasi non finansial

Uji validitas adalah penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi > 0.30 . Hasil autotput uji validitas berdasarkan SPSS sebagai berikut :

Tabel 5.5. Hasil uji validitas kompensasi non finansial karyawan Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.

Keterangan	r_{hitung}	Batas Korelasi	Kesimpulan
Item 1	0,757	0,3	<i>Valid</i>
Item 2	0,560	0,3	<i>Valid</i>
Item 3	0,678	0,3	<i>Valid</i>
Item 4	0,544	0,3	<i>Valid</i>
Item 5	0,596	0,3	<i>Valid</i>
Item 6	0,708	0,3	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah 2019

Hasil pengujian kuisisioner baerdasarkan uji validitas dengan 6 item pernyataan, dimana hasil menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi non finansial memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item pernyataan kuesisioner penelitian yang valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa semua item pernyataan pada

angket variabel kompensasi non finansial dalam posisi “valid” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Hasil uji validitas kinerja karyawan

Tabel 5.6. Hasil uji validitas kinerja karyawan bagian produksi PT Semen Bosowa Maros.

Keterangan	r hitung	Batas Korelasi	Kesimpulan
Item 1	0,837	0,3	<i>Valid</i>
Item 2	0,608	0,3	<i>Valid</i>
Item 3	0,561	0,3	<i>Valid</i>
Item 4	0,568	0,3	<i>Valid</i>
Item 5	0,563	0,3	<i>Valid</i>
Item 6	0,837	0,3	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer diolah 2019

Hasil pengujian kuisioner baerdasarkan uji validitas dengan 6 item pernyataan, dimana hasil menunjukkan bahwa bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sebagai nilai batas suatu item pernyataan kuesioner penelitian yang dapat (dapat diterima). Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa item pernyataan kedua hingga keenam pada angket variabel kinerja karyawan dalam posisi “valid” dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

c. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang

konsisten, sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya, dengan batas minimal korelasi > 0.60 .

Tabel 5.7. Hasil uji reliabilitas kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.

No	Variabel Penelitian	r _{alpha}	r _{tabel}	Kriteria
1	Kompensasi	0,698	0,600	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,738	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument metode kompensasi non finansial sebesar = 0,698 ini artinya bahwa variabel kompensasi non finansial dapat dikatakan *reliable* atau handal. Sedangkan kinerja karyawan adalah sebesar = 0,738 maka dapat dinyatakan bahwa variabel kinerja karyawan *reliabe* atau tidak handal.

4. Uji Regresi Sederhana

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi liner sederhana, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang telah diisi oleh responden. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi linier sederhana:

Tabel 5.8. Hasil output SPSS berdasarkan analisis regresi linier sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,938	2,475		3,208	,002
kompensasi	,693	,097	,651	7,129	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5.8 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,938 + 0,693X$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa jika kompensasi non finansial (x) bernilai 0 maka kinerja karyawan (y) sebesar 7,938. Koefisien regresi variabel non finansial (x) sebesar 0,693. Artinya jika kompensasi non finansial mengalami perubahan satu satuan maka kinerja karyawan (y) akan mengalami perubahan sebesar 0,693.

a. Koefisien Korelasi

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Semen Bosowa Maros diukur dengan menggunakan koefisien korelasi dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.9. Hasil output SPSS koefisien korelasi kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651^a	,424	,416	1,483

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Data primer diolah 2019

Tabel 5.10 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel di atas, korelasi kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,651. Artinya bahwa tingkat hubungan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan adalah posisi “kuat” karena berada pada interval koefisien korelasi 0.60 – 0.799.

b. Uji Determinasi

Untuk mengukur besarnya pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros, maka digunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.11. Hasil output SPSS koefisien determinasi kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Semen Bosowa Maros

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,416	1,483

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber : Data primer diolah 2019

Hasil pada tabel menunjukkan koefisien determinasi *R square* adalah sebesar 0,424 atau 42,4% variabel kinerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya yaitu 57,6% (100-42,4) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

c. Uji t (uji hipotesis)

Uji persial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis pada penelitian terbukti, melalui program SPSS dibawah ini adalah :

Tabel 5.12. Hasil autpout SPSS melalui uji hipotesis (uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,938	2,475		3,208	,002
kompensasi	,693	,097	,651	7,129	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.12 dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Semen Bosowa Maros adalah signifikansi karena nilai signifikansinya

adalah 0,00 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sedangkan untuk mengetahui apakah hipotesis terbukti maka dapat dilihat bahwa $t_{\text{tabel}} df = N-2$, $N = 69$ adalah sebesar 1,66724 lebih besar dari pada t_{hitung} yaitu sebesar 7,129. Tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima atau tidak terbukti.

B. Pembahasan

Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi non finansial sebesar $0,00 < \alpha = 0,05$. Sedangkan untuk mengetahui apakah hipotesis terbukti maka dapat dilihat bahwa $df = N-2$, $N = 69$ adalah sebesar 1,66724 lebih besar dari pada t_{hitung} yaitu sebesar 7,129. Tingkat signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima atau tidak terbukti.

Besarnya koefisien determinasi *R square* adalah sebesar 0,424 atau 42,4% variabel kinerja karyawan (y) dipengaruhi oleh variabel kompensasi non finansial. Sedangkan sisanya yaitu 57,6% (100-42,4) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan terhadap karyawan maka semakin besar pula

tingkat kualitas kinerja karyawan yang akan didapatkan oleh karyawan yang nantinya akan berdampak negatif juga terhadap perusahaan tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam menentukan jumlah kompensasi non finansial di bagian produksi PT Semen Bosowa Maros mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta pengalaman karyawan selama bekerja, lebih bijaksana lagi dalam menentukan jumlah kompensasi non finansial maka karyawan akan meningkatkan kualitas kinerjanya dan akan berdampak pada kinerja serta psikis yang nantinya juga akan berdampak terhadap kelayakitan karyawan tersebut pada perusahaan tersebut.

Selain dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta pengalaman, kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus proporsional yang disesuaikan dengan hasil pendapatan dan kebutuhan atas lingkungan kerja dan jenjang karir yang baik diterapkan oleh perusahaan. Bila hal ini dilakukan maka karyawan akan merasa bahwa PT Semen Bosowa dalam pemberian kompensasi non finansial sudah bijaksana dalam menentukan penilaian terhadap masing-masing karyawan sudah bijaksana dengan mempertimbangkan beberapa aspek-aspek yang terkait dalam hal tersebut.

Pengaruh kompensasi non finansial yang bijaksana, terutama kejelasan dalam kompensasi yang akan diberikan kepada setiap karyawan. Dan penghargaan adalah salah satu bentuk dari kompensasi

non finansial tersebut, dengan adanya kebijaksanaan dalam bentuk penghargaan sehingga karyawan akan merasa puas. Setelah karyawan merasa puas dengan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja bahkan timbul loyalitas pada jiwa karyawan tersebut. Kepuasan kerja tercermin pada lingkungan kerja, dimana setiap karyawan akan merasa nyaman saat bekerja dan bila hal itu terjadi maka akan berdampak pada kualitas pekerjaan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka yang dapat dilakukan oleh PT Semen Bosowa Maros dalam pemberian kompensasi non finansial terhadap karyawan harus mengutamakan indikasi kebijaksanaan perusahaan yang diadasi oleh pendidikan, pengalaman serta tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dalam penentuan kompensasi non finansial harus memberikan kejelasan, kepastian serta keterbukaan dalam penentuan kompensasi yang adil agar karyawan merasa diberikan balas jasa yang sesuai serta akan bersaing dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan tersebut.

BAB VI PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros tahun 2019, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi non finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh positif namun dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros
3. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Semen Bosowa Maros ternyata hasilnya diterima dan terbukti.

B. Saran

Penyusunan skripsi ini menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan atas kompensasi yang diberikan kepada karyawan, baik kompensasi non finansial maupun finansial.
2. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan atau menggunakan faktor-faktor lainnya yang tidak digunakan dalam tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prambudu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Suwatno dan Priansa Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka. Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.

LAMPIRAN

Identitas Responden

Untuk kelengkapan data Kompensasi Non Finansial Dan Kinerja Karyawan, kami mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicentang

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 0 - 20 tahun ☐ 31 - 40 tahun
☐ 21 - 30 tahun ☐ 41 Tahun Keatas
3. Pendidikan terakhir : ☐ SMA/SMK
☐ Tingkat Diploma Tiga
☐ Tingkat Sekolah Tinggi
☐ Pasca Sarjana
4. Masa kerja : ☐ 2 - 5 tahun ☐ 10 – 15 tahun
☐ 6 - 10 tahun ☐ 16 – 20 tahun

Petunjuk Pengisian

Lingkari angka pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda !

- | | |
|-----|---------------------------|
| SS | = Sangat Setuju (5) |
| S | = Setuju (4) |
| RR | = Ragu – Ragu (3) |
| TS | = Tidak Setuju (2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju (1) |

A. Kompensasi Non Finansial

Pentunjuk Pengisian Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

RR = Ragu – Ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya					
2	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya					
3	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
4	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan					
5	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
6	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan					

B. Kinerja Karyawan

Pentunjuk Pengisian Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

RR = Ragu – Ragu (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.					
2	Hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
4	Karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kantor					
5	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan					
6	Terdapat kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja mereka di dalam perusahaan					

n	1	2	3	4	5	6	Total
	Kompensasi Non Finansial						
1	4	5	5	4	5	5	28
2	5	4	4	4	4	4	25
3	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	4	5	4	25
7	5	4	5	4	4	5	27
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	4	4	5	4	27
11	4	4	4	4	5	4	25
12	5	4	4	4	5	4	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	4	5	4	4	26
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	5	4	5	4	4	26
21	5	5	5	4	4	5	28
22	5	4	5	4	5	5	28
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	5	5	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	4	5	5	28
27	5	4	4	5	5	4	27
28	4	4	4	4	3	4	23
29	5	4	5	4	4	5	27
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	3	4	4	4	4	23
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	3	5	5	5	5	27
35	4	4	4	3	4	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24

38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	5	4	4	25
44	4	5	4	4	4	4	25
45	4	5	4	4	4	4	25
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	3	5	3	4	5	24
51	5	5	4	5	4	4	27
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	4	4	4	4	4	25
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	4	5	4	4	5	4	26
57	5	5	4	5	5	4	28
58	5	5	4	5	4	4	27
59	5	5	4	5	4	5	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	4	4	5	28
63	4	5	4	4	4	4	25
64	4	5	4	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	4	5	4	5	5	28
70	4	5	4	5	4	4	26
71	4	5	4	5	4	4	26

n	1	2	3	4	5	6	Total
	Kinerja karyawan						
1	4	4	5	5	4	4	26
2	5	4	5	5	4	5	28
3	4	5	5	4	5	4	27
4	5	4	4	4	4	5	26
5	5	5	5	5	4	5	29
6	4	4	4	5	4	4	25
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	5	4	25
9	5	4	5	4	4	5	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	4	4	5	5	28
13	4	4	4	4	5	4	25
14	5	4	4	4	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	5	4	5	4	4	26
20	5	4	5	4	4	5	27
21	5	4	5	4	4	5	27
22	4	5	4	5	4	4	26
23	5	5	5	4	4	5	28
24	5	4	5	4	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	5	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	4	5	4	5	5	28
29	5	4	4	5	5	5	28
30	4	4	4	4	3	4	23
31	5	4	5	4	4	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	4	23
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	3	4	4	4	4	23
36	4	3	5	5	5	4	26
37	4	4	4	3	4	4	23

38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	3	4	4	23
41	4	4	4	3	4	4	23
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	3	4	4	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	5	4	4	25
46	4	3	4	4	4	4	23
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	3	5	3	4	4	23
51	5	5	4	5	4	5	28
52	5	5	4	5	5	5	29
53	5	4	4	4	4	5	26
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	5	5	4	5	5	29
56	4	5	4	4	5	4	26
57	5	5	4	5	5	5	29
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	5	4	5	4	5	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	4	4	5	28
63	4	5	4	4	4	4	25
64	4	5	4	4	4	4	25
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	5	4	5	4	5	5	28
70	4	5	4	5	4	4	26
71	4	5	4	5	4	4	26

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x.
```

Regression

Notes		
Output Created		19-AUG-2019 15:44:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	71
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
Resources		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT y
		/METHOD=ENTER x.
	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi ^b	.	Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,416	1,483

- a. Predictors: (Constant), kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111,837	1	111,837	50,827	,000 ^b
	Residual	151,825	69	2,200		
	Total	263,662	70			

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Predictors: (Constant), kompensasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,938	2,475		3,208	,002
kompensasi	,693	,097	,651	7,129	,000

a. Dependent Variable: kinerja

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes		
Output Created	19-AUG-2019 15:46:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,25
	Elapsed Time	00:00:00,25

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi	4,32	,471	71
Kompensasi	4,23	,566	71
Kompensasi	4,23	,421	71
Kompensasi	4,17	,534	71
Kompensasi	4,21	,445	71
Kompensasi	4,25	,438	71
Total	25,41	1,825	71

Correlations

		Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi	Total
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,312**	,491**	,233	,351**	,565**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,008	,000	,050	,003	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kompensasi	Pearson Correlation	,312**	1	,024	,392**	,149	,054	,560**
	Sig. (2-tailed)	,008		,845	,001	,215	,652	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kompensasi	Pearson Correlation	,491**	,024	1	,019	,353**	,926**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,845		,876	,003	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kompensasi	Pearson Correlation	,233	,392**	,019	1	,208	,058	,544**
	Sig. (2-tailed)	,050	,001	,876		,081	,628	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kompensasi	Pearson Correlation	,351**	,149	,353**	,208	1	,308**	,596**
	Sig. (2-tailed)	,003	,215	,003	,081		,009	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kompensasi	Pearson Correlation	,565**	,054	,926**	,058	,308**	1	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,652	,000	,628	,009		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	,757**	,560**	,678**	,544**	,596**	,708**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS .

```

Reliability

Notes

Output Created		19-AUG-2019 15:47:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,698	,716	6

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,235	4,169	4,324	,155	1,037	,003	6

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE
```

Correlations

Notes		
Output Created	19-AUG-2019 15:49:07	
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 71
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TT /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,09 00:00:00,15

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	4,34	,476	71
Kinerja	4,20	,551	71
Kinerja	4,25	,438	71
Kinerja	4,20	,551	71
Kinerja	4,21	,445	71
Kinerja	4,34	,476	71
Total	25,54	1,941	71

Correlations

		Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Kinerja	Total
Kinerja	Pearson Correlation	1	,341**	,473**	,232	,333**	1,000**	,837**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,051	,005	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	,341**	1	,027	,388**	,177	,341**	,608**
	Sig. (2-tailed)	,004		,825	,001	,139	,004	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	,473**	,027	1	,086	,308**	,473**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000	,825		,476	,009	,000	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	,232	,388**	,086	1	,177	,232	,568**
	Sig. (2-tailed)	,051	,001	,476		,139	,051	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	,333**	,177	,308**	,177	1	,333**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,005	,139	,009	,139		,005	,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	1,000**	,341**	,473**	,232	,333**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,051	,005		,000
	N	71	71	71	71	71	71	71
Total	Pearson Correlation	,837**	,608**	,561**	,568**	,563**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	71	71	71	71	71	71	71

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS .

```

Reliability

Notes

Output Created		19-AUG-2019 15:49:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	71	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,746	6

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,256	4,197	4,338	,141	1,034	,004	6



PT SEMEN BOSOWA MAROS
 Desa Baruga, Kec. Bantimurung Kabupaten Maros
 Sulawesi Selatan - INDONESIA
 Tel. : (62-411) 372372
 Fax : (62-411) 372234

Maros, 14 Mei 2019

Nomor : HR/OL/MS/19 -
 Hal : Jawaban Permohonan Penelitian

Kepada Yth.,
 Direktur Universitas Muslim Maros

Memperhatikan surat permohonan Penelitian Mahasiswa dari Universitas Muslim Maros Indonesia dengan nomor 636/LPPM-UMMA/IV/2019, maka bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa manajemen PT. Semen Bosowa Maros bersedia untuk memberikan kesempatan kepada Mahasiswa berikut :
 - Nurlaela Nim : 156030314
2. Jadwal Penelitian kami atur tanggal **17 Mei sd/ 17 Juni 2019**. Dimohon Mahasiswa yang bersangkutan untuk datang melapor di HRD PT Semen Bosowa Maros Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros.
3. Peserta diwajibkan mengikuti induksi HRD PT. Semen Bosowa Maros pada tanggal **17 Mei 2019 pukul 13.30 wita** (*tidak mengikuti induksi dianggap mengundurkan diri*).
4. Peserta **diwajibkan membawa Alat Pelindung Diri (APD)** berupa *helm (warna kuning)* dan *sepatu safety* (khusus jurusan teknik atau penempatan safety/enviro)
5. Jumlah peserta tidak dapat ditambah atau ditukar dengan peserta lain tanpa persetujuan dari manajemen PT Semen Bosowa Maros.
6. Membawa pas photo ukuran 3x4 cm untuk keperluan ID Card
7. Melampirkan fotocopi asuransi kecelakaan kerja Institusi terkait.
8. Mengisi identitas diri di link: <https://is.gd/nA4nGG>
9. Membawa copy-an surat balasan ini pada saat mengikuti induksi
10. Tidak melengkapi salah satu persyaratan di atas maka kami tidak mengizinkan untuk melaksanakan praktek kerja industri/penelitian pada PT Semen Bosowa Maros.

Demikian jawaban kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT SEMEN BOSOWA MAROS


PT SEMEN BOSOWA MAROS
MAKASSAR
MAHYUDDIN
 HR Dept. Head

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511
 Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
(FEB-UMMA) TAHUN AKADEMIK 2018/2019

Pada hari ini PABU tanggal 07 bulan AGUSTUS tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : NURLAELA
 NIM : 1560302314
 Jurusan/Pogram Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : SDM
 Judul : PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS

Kesimpulan bahwa SKRIPSI mahasiswa tersebut :
 (diisi oleh penguji)

1. Dapat diterima sepenuhnya.
2. Dapat diterima dengan perbaikan.
3. Ditolak dan diganti dengan judul lain.

Dengan Perbaikan :

1.
2. ditah kembali dan penowor
3.
4.

Berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai bahan acuan selanjutnya.

Diketahui oleh :
 Dekan FEB-UMMA,

Dr. Dahlan, SE.,MM

Maros, 07, AGUSTUS 2019
 Penguji,

SRI WANGUNI Nur, SE.M, AK

Catatan;
 Setelah selesai agar diserahkan kembali ke MAHASISWA

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511
 Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros

BERITA ACARA
 UJIAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
 (FEB-UMMA) TAHUN AKADEMIK 2018/2019

Pada hari ini PABU tanggal 07 bulan AGUSTUS tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : NURLAELA
 NIM : 1560302314
 Jurusan/Pogram Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : SDM
 Judul : PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN EOSOWA MAROS

Kesimpulan bahwa SKRIPSI mahasiswa tersebut :
 (diisi oleh penguji)

1. Dapat diterima sepenuhnya.
- ② Dapat diterima dengan perbaikan.
3. Ditolak dan diganti dengan judul lain.

Dengan Perbaikan :

1. Perbaikan Skripsi yang diterima. Tidak sesuai dengan hasil
Ujian
2. Revisi lagi - Revisi dan perbaikan
- 3.
- 4.

Berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai bahan acuan selanjutnya.

Diketahui oleh :
 Dekan FEB-UMMA,

Dr. Dahlan, SE, MM

Maros, 07 AGUSTUS 2019
 Penguji

H.M. YUSUF, SE, MM

Catatan;
 Setelah selesai agar diserahkan kembali ke MAHASISWA

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511
 Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
(FEB-UMMA) TAHUN AKADEMIK 2018/2019

Pada hari ini PABU tanggal 07 bulan AGUSTUS tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : NURLAELA
 NIM : 1560302314
 Jurusan/Pogram Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : SDM
 Judul : PENGARUH KOMPENSAI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS

Kesimpulan bahwa SKRIPSI mahasiswa tersebut :
 (diisi oleh penguji)

1. Dapat diterima sepenuhnya.
2. Dapat diterima dengan perbaikan.
3. Ditolak dan diganti dengan judul lain.

Dengan Perbaikan :

1. Kinerja karyawan tidak memadai
2. semana baru kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga data ditolak kembali data
3.
4.

Berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai bahan acuan selanjutnya.

Diketahui oleh :
 Dekan FEB-UMMA,

Dr. Dahlan, SE., MM

Maros, 07 AGUSTUS 2019
 Penguji,

Dr. HJ. Mulyahati, SE., MM

Catatan;
 Setelah selesai agar diserahkan kembali ke MAHASISWA

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511
 Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



BERITA ACARA
 UJIAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
 (FEB-UMMA) TAHUN AKADEMIK 2018/2019

Pada hari ini PABU tanggal 07 bulan AGUSTUS tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : NURLAELA
 NIM : 1560302314
 Jurusan/Pogram Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : SDM
 Judul : PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN BOSOWA MAROS

Kesimpulan bahwa SKRIPSI mahasiswa tersebut :
 (diisi oleh penguji)

1. Dapat diterima sepenuhnya.
2. Dapat diterima dengan perbaikan.
3. Ditolak dan diganti dengan judul lain.

Dengan Perbaikan :

1- Kinerganyan dilah ulang supaya lebih baik

2- Konsultasi lebih banyak dgn pembimbing

3.

4.

Berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai bahan acuan selanjutnya.

Diketahui oleh :
 Dekan FEB-UMMA,

Dr. Dahlan, SE,MM

Maros, 07 AGUSTUS2019

Penguji,

Dr. HJ. ANDI TENRI ULENG AKAL, SE,MM

Catatan;

Setelah selesai agar diserahkan kembali ke MAHASISWA

RIWAYAT HIDUP



NURLAELA, Lahir di Maros, 25 juni 1996, anak ke sembilan dari sembilan bersaudara, pasangan Bapak Kasau dan Ibu Miang Pendidikan SD dimulai pada tahun 2003 ditempuh di SD Negeri No 14 Amessangeng dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan ke SMP Negeri 10 Bantimurung dan tamat tahun 2012 di SMP Negeri 10 Bantimurung. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan MA. Darul Ulum Amessangeng dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi dan tercatat sebagai mahasiswa Universitas Muslim Maros Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Prodi Manajemen Keuangan dan menyelesaikan pendidikan tahun 2019 dengan menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Semen Bosowa Maros.**