

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
PT. BOSOWA SEMEN KABUPATEN MAROS**

**MUHAMMAD IRWANDI
NIM: 1560302140**



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT.
BOSOWA SEMEN KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Diusun dan diajukan oleh:

**MUHAMMAD IRWANDI
1560302140**

Kepada

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Bagian
Produksi Pada PT. Bosowa Semen
Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Muhammad Inwandi

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302140

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Maros, 18 Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II


Mustafa, SE, M. Ak.
NIDN: 0931127316


Iriati Kartika alimuddin, SE, MM.
NIDN: 0920089101

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros


Dr. Dahlan, SE., MM.
Nip: 19581231 197907 1038

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BOSOWA SEMEN
KABUPATEN MAROS**

disusun oleh:

Muhammad Inwandi

1560302140

Telah diujikan dan disemrarkan
pada tanggal 16 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Drs. Muhammad Ihsan Idrus, MM	Ketua	
Dr. H. Muhammad Basir, SE, M.Si	Anggota	
Mustafa, SE, M.Ak	Anggota	
Ibniati Kartika Alimuddin, SE, MM	Anggota	

Maros, 20 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan


Dr. Dahlan, S.E., MM
NIDN. 093112580

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD IRWANDI

NIM : 1560302140

Jurusan/Program Studi : Manajemen SI

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

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BOSOWA SEMEN KABUPATEN MAROS

Adalah hasil karya ilmiah sendiri dan sepanjang pengetahuan saya dalam 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 didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur ciptakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan penundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Maros, 15 Juni 2019

Yang Membuat Pernyataan

Muhammad Irwandi

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim,

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros"**. Guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan dan memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis dibantu oleh berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung turut memberikan bantuannya. Pertama-tama, penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak, terutama kedua orang tua dan istri saya atas segala pengertian, bimbingan dan doanya. Berkah doa, kasih sayang, dukungan, dan bimbingan serta dukungan semangatnya yang tulus selama ini banyak berkorban ikhlas lahir dan batin dalam mendidik, membina, merawat, membesarkan, dan mendampingi peneliti mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya. Semoga Allah maha pengasih senantiasa memberikan rahmat-NYA atas kalian.

Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada Bapak Mustafa, S.E.,M.Ak dan Istri Kartika Alimuddin, SE., MM. selaku pembimbing I dan II

atas pengarahannya, waktu, ketegasan, motivasi, ketulusan hati, dan kesabarannya dalam membimbing penulis menyelesaikan Skripsi ini. Semoga Allah membalas atas segala kebaikan Bapak dan Ibu dengan berlipat-lipat kebaikan. Amin

Tak lupa pula penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Nurul Imini Idrus, Mac,Phd. selaku Rektor Universitas Muslim Maros
2. Bapak Dr. Dahlan, S.E., M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Nur Pratiwi, S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Dr.H.Muhammad Basir, SE, M.Si selaku penguji 1 yang telah memberikan arahan, kritik dan saran bagi penulis untuk menjadi acuan dalam menyusun Skripsi dengan baik.
5. Drs. Muhammad Ihsan Idrus,MM selaku penguji 1 yang telah memberikan arahan, kritik dan saran bagi penulis untuk menjadi acuan dalam memperbaiki Skripsi.
6. Dosen-dosen yang telah memberikan ilmunya selama saya menempuh pendidikan di Universitas Muslim Maros.
7. Pimpinan, Staff dan Teman-teman di bagian Produksi pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. Terima kasih atas bantuannya.
8. Teman-teman kuliah di Universitas Muslim Maros khususnya kelas sdm II atas supportnya serta bantuan yang diberikan kepada saya dalam menyusun Skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis, senantiasa bernilai pahala di sisi Allah SWT. penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga sangat memungkinkan adanya kesalahan dan kekurangan baik dalam hal penyajian dan penulisannya. Untuk itu kritik dan saran dari berbagai pihak tetap penulis harapkan. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya. Amin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, Juni 2018

Penulis


Muhammad Iwandi

ABSTRAK

MUHAMMAD IRWANDI 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. (Dibimbing oleh Mustafa dan Ibtisami Kartika Alimuddin).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap produktivitas Kerja karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data internal yang diperoleh dari subjek dengan metode survey menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian Produksi pada PT. Bosowa semen kabupaten maros, sebanyak 40 orang responden dan Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan format skala likert.

Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. Keseluruhan metode penelitian dilah menggunakan program IBM SPSS Ver 24.

Hasil penelitian ini adalah bahwa antara variabel kompensasi (X) dengan produktivitas kerja (Y) terdapat hubungan yang sangat kuat dan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja (Y) Karyawan bagian Produksi Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Penelitian	1
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen sumber Daya manusia	9
B. Kompensasi	10
1. Pengertian Kompensasi	10
2. Indikator indikator kompensasi	11
3. Jenis - jenis Kompensasi	12
4. Tujuan Pemberian Kompensasi	16
5. Sistem Kompensasi	18
C. Produktivitas Kerja	19
1. Pengertian Produktivitas Kerja	19
2. Indikator Produktivitas Kerja	21
3. Sumber-sumber produktivitas Kerja	23
4. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	24
D. Penelitian Terdahulu	26
E. Kerangka Pkkr	27
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	28
B. Jenis dan Sumber Data	28

C. Teknik Pengumpulan Data	29
D. Populasi dan Sampel	30
E. Metode Metode Analisis Data	31
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan	43
B. Sumber Daya Perusahaan	47
C. Visi, Misi	48
D. Struktur Dewan komisaris	48
E. Struktur Departemen	43
F. Struktur Bagian Produksi	49
G. Proses Pembuatan Produk	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pembahasan Data Hasil Penelitian	57
B. Karakteristik Responden	57
C. Deskripsi Variabel Penelitian	60
D. Metode Analisis Data	64
E. Pembahasan Hasil Penelitian	71
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	
A. Daftar Pustaka	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Numor Tabel	Judul	Halaman
1.	Penelitian Terdahulu	26
2.	Jawaban pertanyaan dan pernyataan	32
3.	Kategori Skala	32
4.	Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi	38
5.	Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
6.	Presentase Responden Berdasarkan Umur	57
7.	Presentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
8.	Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
9.	Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X)	60
10.	Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja (Y)	62
11.	Pengujian Deskriptif	65
12.	Uji Normalitas Kompensasi	66
13.	Uji Normalitas Produktivitas Kerja	66
14.	Uji Linearitas	67
15.	Uji Validitas X	68
16.	Uji Validitas Y	68
17.	Uji Reliabilitas	69
18.	Uji Regresi Linear Sederhana	69
19.	Uji Korelasi	71
20.	Uji Koefisien Determinasi (KD)	71
21.	UJI T	73

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pikir _____	27
2.	Struktur Organisasi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros _____	49
3.	Struktur Bagian _____	50
4.	Alur pembuatan Semen _____	51

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner	78
2. Permohonan Rekomendasi Penelitian	80
3. Surat Balasan	81
4. Kartu Kontrol Bimbingan Skripsi	82
5. SK ujian	83
6. SK penguji	84
7. Berita Acara	85
8. Tabel Hasil Penelitian	89
9. Pengujian SPSS	91
10. R-Tabel	94
11. T-Tabel	95
12. Kartu Mahasiswa	96
13. Riwayat hidup	97

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pekerjaan penghasilan yang telah di terima. Ini terlihat atau tercermin dari banyaknya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. Banyak karyawan yang menginginkan kompensasi ditingkatkan agar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dalam rangka meningkatkan semangat dan motivasi untuk dapat bekerja pekerjaan pokok atau rutin dengan baik.

Kompensasi adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai penghargaan karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan.

Suatu fenomena yang terjadi di PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros dapat dicontohkan adalah gaji, tunjangan, dan insentif maupun fasilitas kerja yang tidak mendapatkan perhatian besar dari semua pihak yang terkait dengan proses tersebut. Pada dasarnya, gaji, tunjangan,

insentif dan fasilitas adalah indikator penting dari kompensasi. Jika kompensasi dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis. Seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah.

Melihat banyaknya keluhan dan ketidakpuasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan berdampak secara langsung atau tidak langsung terhadap proses aktivitas kerja sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan dan tidak dapat mempertahankan karyawan yang kompeten.

Selain dan itu, faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan bahan baku, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan

perusahaan dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Pencapaian sebuah perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang ada, tetapi juga tergantung pada pekerja tersebut.

Pada dasarnya pemberian kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan bukan sekedar tindakan bagi-

bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus direncanakan dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi itu disesuaikan dengan tuntutan kualitas karyawan pada masing-masing posisi jabatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan dengan kualitas tertentu diharapkan mampu memberikan kontribusi tertentu pula kepada perusahaan. Oleh karena itu, mereka berhak mendapatkan sejumlah kompensasi tertentu. Kualitas karyawan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu disesuaikan dengan strategi perusahaan, dengan demikian pemberian kompensasi kepada karyawan juga harus didasarkan pada strategi perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Oleh karena itu, kompensasi perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Efektif yang dimaksud adalah bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja, tetapi pada sisi lain bahwa pengeluaran biaya oleh perusahaan sebagai kompensasi tidak boleh menjadi beban yang berat bagi perusahaan sehingga sektor-sektor lain tidak mendapatkan dukungan biaya yang cukup.

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros sebagai perusahaan terus melakukan inovasi dan perubahan agar tetap eksis dalam persaingan semakin ketat, jika sebelumnya berorientasi saja tanpa memperhatikan sumber daya manusianya, maka kini perhatian terhadap sumber daya manusia mulai ditingkatkan, walau sebenarnya belum sampai ketitik seimbang, paling tidak perubahan paradigma organisasi atau perusahaan dapat membawa ke arah yang lebih baik dari sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasannya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus perusahaan perhatikan secara khusus, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu

sistem kompensasi tertentu kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi atau perusahaan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi atau perusahaan lainnya.

Salah satu perhatian dalam perubahan. Pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas kerja karyawannya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain.

Penelitian ini mereplikasikan model Nurhidayat Ismail (2015) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mitra Usaha Multijasa kabupaten Maros. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian ini dengan Nurhidayat yaitu bergerak dibidang jasa atau tenaga outsourcing. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian sebelumnya akan berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik dan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh mengenai "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapat di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi perusahaan khususnya PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. Sehingga, perusahaan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dalam meningkatkan produksi maupun keuntungan.

b. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan acuan bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan

c. Bagi Akademis

Dapat membantu penulis memperdalam materi yang telah di ajarkan selama masa perkuliahan, serta menerapkan teori yang ada ke dalam dunia nyata (dunia usaha) dan dapat dijadikan acuan bagi penulis lain apabila ingin melakukan penelitian sejenis

d. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu memberikan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap perusahaan atau organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mememanajemini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Werther dan Davis (2017,4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi". Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dan kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi atau perusahaan.

Sementara itu, fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia didalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki namika interaksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang Strategis dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Umar (2017 : 7), dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokan atas tiga fungsi,yaitu

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengarahaan, dan pengendalian.
2. Fungsi Operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya Manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, Pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kiverja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan suatu kerja sama dalam kontrak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Perusahaan memiliki hak untuk memperoleh kontribusi tertentu dari karyawan, yaitu melalui pelaksana pekerjaan dalam perusahaan. Namun, perusahaan juga memiliki kewajiban untuk menghargai kontribusi karyawan tersebut dengan sejumlah imbalan atau kompensasi. Sedangkan karyawan memiliki hak untuk memperoleh sejumlah imbalan atau kompensasi, tetapi

mereka juga memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi tertentu kepada perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2017: 183), yang di maksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara cepat diatasi atau diselesaikan.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

2. Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator dalam pemberian kompensasi tentu saja berbeda-beda. Indikator-indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012 : 86) diantaranya :

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Upah Insentif
- d. Fasilitas Kantor

e. Tunjangan

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Untuk lebih jelas jenis-jenis kompensasi akan diuraikan menurut pendapat Suparyadi (2015:272) dalam bukunya 'Manajemen Sumber Daya Manusia' sebagai berikut :

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari :

a) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Artinya adalah bahwa dua orang

karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan.

b) Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau overtime

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

d) Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin) dan lain-lain

2) Kompensasi nonfinansial (non financial compensation)

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan, seperti mobil dan kendaraan dinas, perumahan atau mess, biaya kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja, atau saham

b. Kompensasi Tidak Langsung

kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di organisasi atau perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai

penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama mengabdikan diri di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

1) Kompensasi Finansial

a) pensiun Penuh.

Kompensasi finansial tidak langsung berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimum. Uang pensiun ini biasanya diberikan sampai karyawan tersebut meninggal dunia.

b) Pensiun Diri.

Kompensasi manusia tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun diri dengan masa kerja minimal tertentu, jumlahnya lebih kecil dari pada kompensasi yang diberikan kepada mereka yang pensiun penuh.

c) Pesangon .

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang diberhentikan dari pekerjaannya karena melakukan suatu pelanggaran yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenakan sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu kali, yaitu bersamaan dengan

diberhentikan dari organisasi atau perusahaan, dan besarnya sesuai dengan masing-masing perusahaan.

d) *Pensiun janda/duda*

Pensiun janda/duda diberikan kepada janda/duda dari karyawan/karyawati yang diberhentikan dari pekerjaan karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau organisasi atau perusahaan.

2) *Kompensasi Nonfinansial*

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada mereka yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda – beda, hal ini tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi dan semangat yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar pekerjaan yang dikerjakan maksimal dan perusahaan mendapatkan keuntungan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014:120) adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinalah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah diepakati.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

Jika pengadaaan kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip dasar adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

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

5. Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:124) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu :

a. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu dan bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahanya relative mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

b. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahaan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Tohard (2017:100), mengemukakan bahwa Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dan pada hari kemari dan hari esok lebih baik hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto (2017:100), mengatakan produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain. Menurut Mita Badriyah (2015 :155) Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan manusia maupun berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja diantaranya yaitu :

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift-work)
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.

- e. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tambahan tugas dan tenaga kerja.
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat dipertukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2017,104), sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesinakisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- e. Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tambahan tugas dan tenaga kerja.
- f. Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat dipertukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator menurut Sutrisno (2017,104), sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesinakisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

b. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dan hari kemari. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan menjadi bertampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang dari pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan dari hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberihkan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

4. Sumber-Sumber Produktivitas Kerja

Sumber-sumber produktivitas kerja menurut Nawawi dan Hadiri (2015,226) adalah sebagai berikut :

a. Penggunaan Pikiran

produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara pekerja yang paling mudah.

b. Penggunaan Tenaga Jasmani

Produktivitas dikatakan tinggi bilamana mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlah terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga jasmani atau rohani.

c. Penggunaan Waktu

Semakin singkat jangka waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.

d. Penggunaan Ruangan

Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personel yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan ditempatkan dalam suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar-mandir lebih hemat.

e. **Penggunaan Material Atau Bahan**

Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

5. Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memotivator para karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam hubungannya dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan karyawan dapat terpacu meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan dari suatu perusahaan memperoleh keuntungan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan.

Menurut Umi Fanda (2015 : 142-143) menyatakan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja terdiri dari 5 faktor yaitu sebagai berikut

- a. Keterampilan
- b. Loyalitas karyawan
- c. Upah/gaji
- d. Motivasi pimpinan
- e. Lay out/ruang kantor

Dari kelima faktor tersebut, karyawan akan merasa diperlakukan secara baik dan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja yaitu, produktivitas kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat erat dalam usaha peningkatan hasil kerja daripada karyawan. Apabila kompensasi dapat memenuhi kebutuhan atau sesuai yang diharapkan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi, tingkat pendidikan dan latihan, kesehatan, lingkungan dan iklim kerja, hubungan insani, kepuasan, teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah.

A. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan acuan yang sumber dari penelitian-penelitian sebelumnya, yang dijadikan pembandingan untuk pengembangan penelitian ini. Beberapa penelitian yang relevan sebagai berikut.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil Penelitian
1	Nur Hidayat (2015) UNM	Pengaruh kompensasi financial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra usaha Multijasa	-Regresi sederhana dan skala likert	uji t menunjukkan $t_{hitung} 3,562 > t_{tabel} 1,679$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka variabel kompensasi financial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2	Sarnita dewi Kartika (2015) UNM	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bosowa Resources kabupaten Maros	-analisis regresi berganda	Ada pengaruh Positif dan signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Resources kabupaten Maros.
3	Nasrullah Fakultas ekonomi UNM (2015)	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada perusahaan PT. Semen Bosowa maros	-analisis regresi sederhana	variabel insentif berpengaruh Positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. semen bosowa maros

B. Kerangka Pikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai alat motivasi agar semangat kerja meningkat. Pemberian Kompensasi diharapkan akan menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Di dalam perusahaan adanya kompensasi akan meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada organisasi atau perusahaan. Sedangkan, produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam produksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Berpijak dari pemikiran diatas, maka kerangka pikir dalam penyusunan skripsi ini



Gamabr 1. Skema Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian yang akan dilakukan yaitu PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros yang beralamat di Desa Baruga Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hingga perampungan selama 6 bulan yaitu dari bulan Januari sampai dengan juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik. Pengeloban data dalam penelitian ini menggunakan sistem komputerisasi melalui program SPSS.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil perusahaan, dalam bentuk informasi secara lisan dan secara tertulis. Atau data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini

dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

2. Sumber Data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan dengan cara melakukan pembagian kuesioner mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros.
- b. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dengan jalan mengumpulkan dokumen atau arsip perusahaan yang berhubungan erat dengan yakni PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian pustaka yaitu metode pengumpulan data yang meliputi kegiatan mempelajari buku-buku (serta laporan-laporan perusahaan yang disusun oleh instansi yang ada hubungannya dalam pokok penelitian ini (tertulis) juga melakukan penyusunan data yang sifatnya sekunder (tidak tertulis).

2. Penelitian lapangan yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dilokasi penelitian. Penelitian Lapangan dilakukan dengan 4 cara sebagai berikut:
 - a. Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros
 - b. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara proses Tanya jawab langsung dengan karyawan PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan.
 - c. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan dan analisa yang mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristika beberapa orang utama di dalam organisasi atau perusahaan yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan Dekumentasi yaitu melakukan pencatatan dan buku-buku dan laporan-laporan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:115) pengertian populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan tetap bagian produksi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. Dimana Karyawan produksi keseluruhan sebanyak 40 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada bagian Produksi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros yaitu sebanyak 40 orang responden.

E. Metode Analisis data

1. Analisa Deskriptif

Menurut Sugiyono (2013:206) analisis deskriptif adalah menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau untuk keperluan analisis kuantitatif, skor pengukuran dengan skala likert dalam penelitian ini:

Tabel 2. Jawaban Pertanyaan atau Pernyataan

No	Jawaban Pertanyaan atau Pernyataan	Skor	
		Pertanyaan/ Pernyataan (+)	Pertanyaan/ Pernyataan (-)
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Kurang Setuju	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

(Sugiyono 2012:206)

Menurut Sugiyono (2013:136) mengemukakan : "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Kategori skala likert sebagai berikut:

Tabel 3. kategori skala

Kategori	Skala
Sangat rendah	0.0000 - 0.1335
Rendah	0.1336 - 0.2671
Sedang	0.2672 - 0.4006
Tinggi	0.4007 - 0.5342
Sangat Tinggi	0.5343 - 0.6677

- Indeks Minimum : 1
- Indeks Maksimum : 5
- Interval : $5-1 = 4$
- Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0,8$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji klasik yang analisis digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, dan uji linieritas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Simnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2018:215) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansinya atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal (simetris)
- 2) Nilai Sig. atau signifikansinya atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal (simetris)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas

digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat.

Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan analisis variansi terhadap garis regresi yang nantinya akan diperoleh harga F_{hitung} : harga F yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan harga F_{tabel} pada taraf signifikan 5%. Kriteranya apabila harga F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan F_{tabel} pada taraf signifikan 5% maka hubungan antara variabel bebas dikatakan linier. Sebaliknya, apabila F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak linier.

3. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu penelitian. Sugiyono (2013:166) menyatakan bahwa : "valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur." Karena itu instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut:

- 1) jika r hitung $>$ r tabel maka kuisioner valid.
- 2) jika r hitung $<$ r tabel maka kuisioner tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan yang tidak memenuhi maka tidak perlu diteruskan untuk diuji reliabilitas.

Menurut Sugiyono (2013:173), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan definisi di atas maka maksud dan reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut. Suatu alat dianggap reliabel jika pada beberapa kali pengukuran terhadap subyek penelitian memperoleh hasil yang relatif sama. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu dan dalam suatu alat instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali sehingga menghasilkan data yang sama (konsisten).

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas pada instrumen ini adalah Cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- 1) Nilai Cronbach Alpha 0.00 s.d. 0.20, berarti kurang reliabel.

- 2) Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai Cronbach Alpha 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

4. Persamaan Regresi Sederhana

Menurut Singgih santoso (2018,357), menjelaskan bahwa analisa Regresi Sederhana digunakan terutama untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen (tergantung) dan variabel independen (bebas). Sedangkan, Menurut Sugiyono (2013,261), menyatakan bahwa "Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas. Rumus:

$$Y=a+bX$$

Sugiyono (2013: 261)

Keterangan:

Y= subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

X= subjek dalam variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a= Harga Y ketika Harga X=0 (Nilai Konstanta)

b= angka arah atau Koefisien Regresi

Selanjutnya untuk mengetahui nilai a dan b dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut:

a. harga a dapat dicari dengan rumus berikut

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

c. harga b dapat dicari dengan rumus berikut

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

5. Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan analisis korelasi product moment digunakan sekaligus untuk mengetahui persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi pearson

x = Kompensasi

y = produktivitas Kerja

n = banyak sampel

Tabel.4 interpretasi koefisien korelasi

Interval	Koefisien tingkat pengaruh
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugyono (2013:250)

Menurut Singgih Santoso (2018:346) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- a. Berdasarkan Probabilitas
 - 1) Jika probabilitas $> 0,025$, maka H_0 diterima
 - 2) Jika probabilitas $< 0,025$, maka H_0 ditolak
- b. Berdasarkan tanda * yang diberikan SPSS
- c. Jumlah data yang berkorelasi.

E. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Nilai yang hampir mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen, artinya semakin besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013: 260)

7. Uji Hubungan (Uji t)

Uji T menurut Sugiyono (2013:193) digunakan untuk analisis atau pengujian suatu hipotesis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen yaitu Kompensasi (X), secara parsial dengan variabel dependen Produktivitas kerja.

Adapun level signifikan (α) nya adalah sebesar 5%.

a. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $\text{sig} \leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.
- 2) Jika nilai signifikan $\text{sig} \geq 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

b. Hipotesis dalam Uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 -Kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).
- 2) H_a -Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

Jika Terima H_0 Tolak H_a , apabila t hitung $< t$ tabel atau $\text{Sig } t > 0,05$ atau Tolak H_0 Terima H_a , apabila t hitung $> t$ tabel atau $\text{Sig } t$

$< 0,05$. Jadi Dapat kita simpulkan tidak ada pengaruh kompensasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y).

F. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang,

Melalui kompensasi karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Dengan demikian perusahaan harus terbuka kepada karyawan mengenai kompensasi apa saja yang bisa di terima karyawan bila bekerja di perusahaan tersebut, tentunya sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan output yang dikeluarkan. Pada umumnya rasio ini merupakan suatu bilangan yang mengurtungkan rata-rata hasil antara keluaran output total dengan berbagai output.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai atau dikeluarkan dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu, atau dapat

didefinisikan sebagai perbandingan antara output (barang dan jasa) yang dihasilkan dibagi dengan satu lebih input (seperti tenaga kerja, modal atau manajemen) yang digunakan.

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya PT Bosowa Semen Kabupaten Maros

PT Bosowa Semen Maros merupakan salah satu pabrik Semen swasta nasional, berlokasi di Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten Maros, Propinsi Sulawesi Selatan yaitu 45 km dari kota Makassar dan 10 km dari kota Maros. PT Bosowa Semen Maros adalah salah satu anak perusahaan dari Bosowa Corporation yang didirikan oleh H. M. Aksa Mahmud pada tanggal 6 April 1978. Latar belakang pilihan nama Bosowa berasal dari singkatan Bone, Soppeng, Wajo yang didasarkan pada latar belakang sejarah Kerajaan Bugis yang dikenal dengan nama "Telle Poccoe" (tiga serangkai) yaitu Kerajaan Bone, Kerajaan Soppeng, dan Kerajaan Wajo.

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

Dengan demikian, nama tersebut diharapkan dapat mencerminkan keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh ketiga kerajaan dalam perusahaan yang dikembangkannya (Bosowa). Bosowa Corporation memiliki beberapa anak perusahaan yang tergabung dalam enam group yaitu:

a. Bosowa Otomotif

Bosowa Otomotif sebagai salah satu perusahaan yang telah beroperasi sejak lama di Sulawesi, memiliki keuntungan terhadap kompetitor dengan pengetahuan yang mendalam tentang pasar di kawasan tersebut. Selain itu, laju pertumbuhan ekonomi yang tinggi terus mendorong permintaan mobil baik untuk kendaraan pribadi maupun untuk mobil niaga. Hal ini merupakan salah satu keuntungan tersendiri bagi Bosowa Otomotif, namun juga sebuah tantangan untuk tetap menjaga kualitas pelayanan prima di seluruh cabang. Menyadari potensi pasar dan kebutuhan masyarakat akan sistem transportasi yang terintegrasi.

b. Bosowa Properti

Bosowa Properti sebagai gerbang utama perdagangan di kawasan Indonesia Timur Kota Makassar perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang baik. Makassar merupakan salah satu daerah potensial dan saat ini menjadi incaran para pengembang sebagai lahan properti yang sangat prospektif. Ini berbanding lurus dengan

kebutuhan properti yang semakin meningkat. Tidak heran jika saat ini begitu banyak lokasi yang dipersiapkan oleh pengembang.

Untuk menunjang kebutuhan tersebut, pada tahun 1990 Bosowa mulai mengembangkan sayapnya pada bisnis properti. Kini bisnis Bosowa Properti telah berkembang dan terdiri atas residensial dan building management, komersial, hospitality, dan juga konstruksi untuk menciptakan bisnis properti yang terpadu.

c. Bosowa Jasa Keuangan (Perbankan)

Bosowa Jasa Keuangan terdiri dari empat bidang usaha utama yaitu perbankan, asuransi, multifinance (pembiayaan) dan sekuritas. Bidang usaha perbankan Bosowa meliputi Bank Bukopin dan Bank QNB Indonesia dan Bosowa merupakan pemegang saham mayoritas dan pengendali di Bank Bukopin. Bosowa Pertambangan & Energi Bosowa Pertambangan & Energi merupakan grup usaha yang melakukan usaha pertambangan dan infrastruktur energi. Bosowa Pertambangan & Energi memproduksi bahan bangunan seperti marmar blok, marmar tile, batu pecah dan sebagainya.

Selain itu, Bosowa Pertambangan & Energi juga memiliki bisnis infrastruktur seperti terminal Liquid Petroleum Gas (LPG), Pembangkit listrik Tenaga Uap (PLTU), dan pengelolaan pelabuhan. Sebagai grup usaha yang relatif masih baru, Bosowa Pertambangan & Energi selalu mencari peluang untuk melakukan pengembangan usaha, baik secara

organik melalui peningkatan kapasitas, maupun secara inorganik dengan berinvestasi di sektor sektor pertambangan dan infrastruktur.

d. Bosowa Semen

Industri semen telah menjadi salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Komitmen pemerintah untuk melakukan pembangunan infrastruktur berskala besar ditambah dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal, dapat menjadikan Indonesia sebagai salah satu pasar konstruksi terbesar di dunia sehingga kebutuhan pasar semen dalam negeri diperkirakan akan terus mengalami peningkatan.

Adapun daerah pemasaran PT Semen Bosowa Maros adalah daerah Sulawesi Selatan dan provinsi lain daerah kawasan timur Indonesia. Pemasaran semen diperuntukkan bagi pasar dalam negeri sebesar 60% dan 40% dipasarkan untuk ekspor. Tanggal 13 Oktober 1998 dimulailah ekspor perdana dari akibat pasokan semen dalam negeri yang surplus ke daerah Afrika seperti Negara-negara Sudan, Somalia, dan Dubai. Pabrik utama Bosowa Semen ini merupakan pabrik semen terintegrasi dan berada di lokasi tempat penambangan batu kapur yang merupakan bahan baku utama pembuatan semen sehingga memudahkan pengambilan bahan baku. Pabrik Maros juga memproduksi clinker sendiri dengan kapasitas 4 juta ton per tahun dan semen dengan kapasitas produksi 4.2 juta ton per tahun.

B. Sumber Daya Perusahaan

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam perencanaan proses produksi dibutuhkan perencanaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu peranan manusia sangat penting dalam mencapai tujuan manusia. Sumber daya perusahaan PT. Semen Bosowa Maros meliputi orang-orang yang bekerja didalam perusahaan tersebut dimana para karyawan ada yang bekerja diatas sepuluh tahun dan ada dibawah sepuluh tahun.

Dari segi pendidikan karyawan PT. Bosowa Semen Maros memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Sebagian karyawan di bagian Produksi memiliki latar belakang pendidikan jenjang sekolahan menengah atas, dan ada pula yang memiliki jenjang pendidikan St, dan juga Insinyur-insiyur dibidangnya masing-masing. Selain dari sumber daya manusia, sumber daya mesin merupakan satu elemen tambahan yang biasanya dihubungkan dengan penggunaan teknologi dalam menciptakan efisiensi kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai semua tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan sumber daya modal atau uang berhubungan dengan jumlah uang yang disediakan oleh perusahaan baik untuk biaya operasional maupun untuk kompensasi karyawan.

organik melalui peningkatan kapasitas, maupun secara inorganik dengan berinvestasi di sektor sektor pertambangan dan infrastruktur.

d. Bosowa Semen

Industri semen telah menjadi salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Komitmen pemerintah untuk melakukan pembangunan infrastruktur berskala besar ditambah dengan terus meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal, dapat menjadikan Indonesia sebagai salah satu pasar konstruksi terbesar di dunia sehingga kebutuhan pasar semen dalam negeri diperkirakan akan terus mengalami peningkatan.

Adapun daerah pemasaran PT Semen Bosowa Maros adalah daerah Sulawesi Selatan dan provinsi lain daerah kawasan timur Indonesia. Pemasaran semen diperuntukkan bagi pasar dalam negeri sebesar 60% dan 40% dipasarkan untuk ekspor. Tanggal 13 Oktober 1996 dimulailah ekspor pertama dari akibat pasokan semen dalam negeri yang surplus ke daerah Afrika seperti Negara-negara Sudan, Somalia, dan Dubai. Pabrik utama Bosowa Semen ini merupakan pabrik semen terintegrasi dan berada di lokasi tempat penambangan batu kapur yang merupakan bahan baku utama pembuatan semen sehingga memudahkan pengambilan bahan baku. Pabrik Maros juga memproduksi clinker sendiri dengan kapasitas 4 juta ton per tahun dan semen dengan kapasitas produksi 4.2 juta ton per tahun.

C. Visi dan Misi

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

Visi : "PT. Bosowa Semen Maros yang tumbuh dan berkembang di era reformasi, dengan dinamis menyongsong era globalisasi dan perdagangan bebas untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang industry semen dengan tekad memenuhi kepuasan pelanggan dan meningkatkan pendapatan sebanyak 120 miliar/bln. Serta meningkatkan produksi sebanyak 250 ton/jam".

Misi : " Memberikan produk berkualitas, semen Portland Tipe 1 (jenis satu) yang dibuat dengan pabrik teknologi canggih yang sesuai dengan standar mutu internasional serta di didukung oleh sumber daya manusia yang handal, ramah lingkungan sehingga memberikan manfaat bagi agama, bangsa dan masyarakat".

D. Struktur Dewan Komisaris

Susunan Dewan Komisaris dan Direksi Perusahaan pada tanggal 31 Desember 2016 sampai 2019 adalah sebagai berikut :

a. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Ny. Hj. Ramiah Aksa

Komisaris : H. Sodikin Aksa

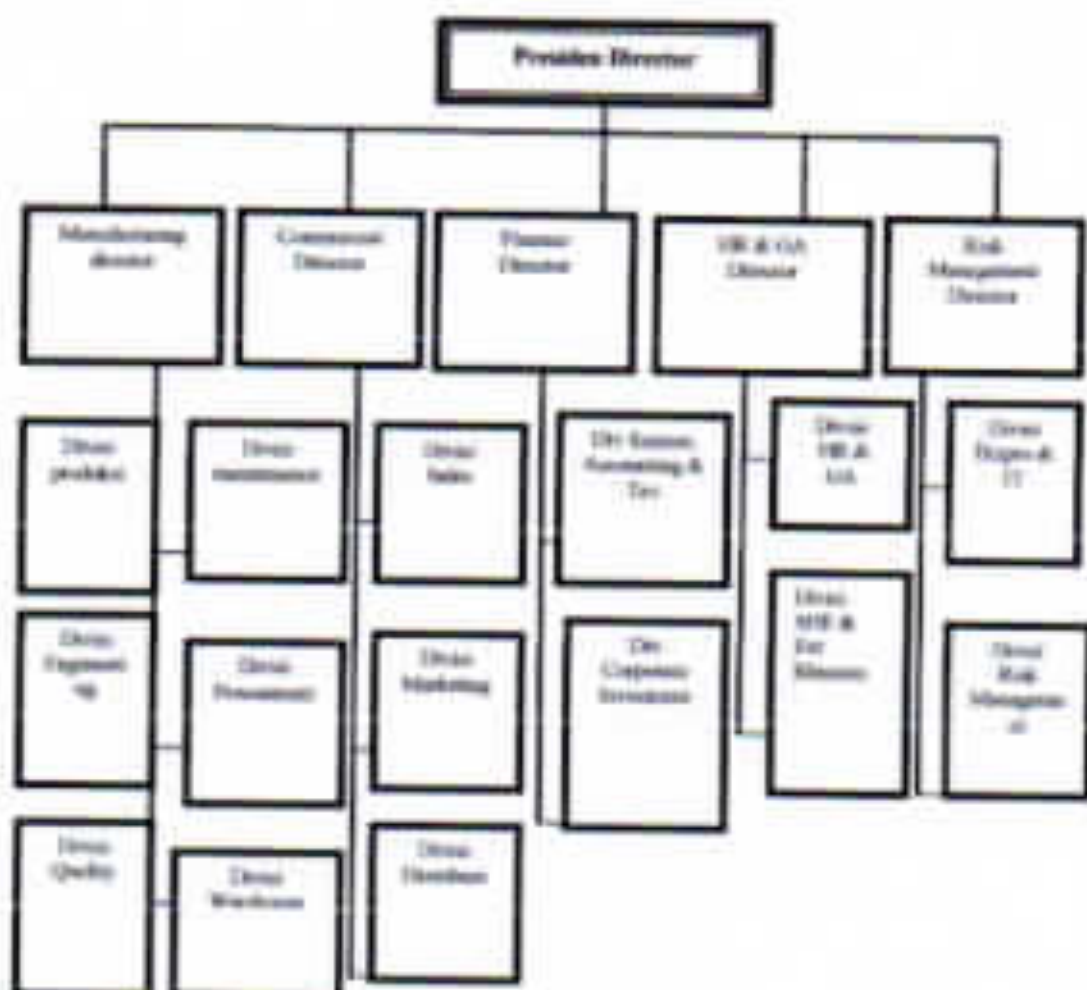
b. Dewan Direksi

Direktur Utama : H. M. Aksa Mahmud

- Wakil direktur utama : Muhammad Subhan Aksa
 Direktur Keuangan : Kuswardono
 Direktur Pemasaran : Tb Mh Idris Kartawijaya
 Direktur administrasi dan Umum : Wahyu Budi Susetyo

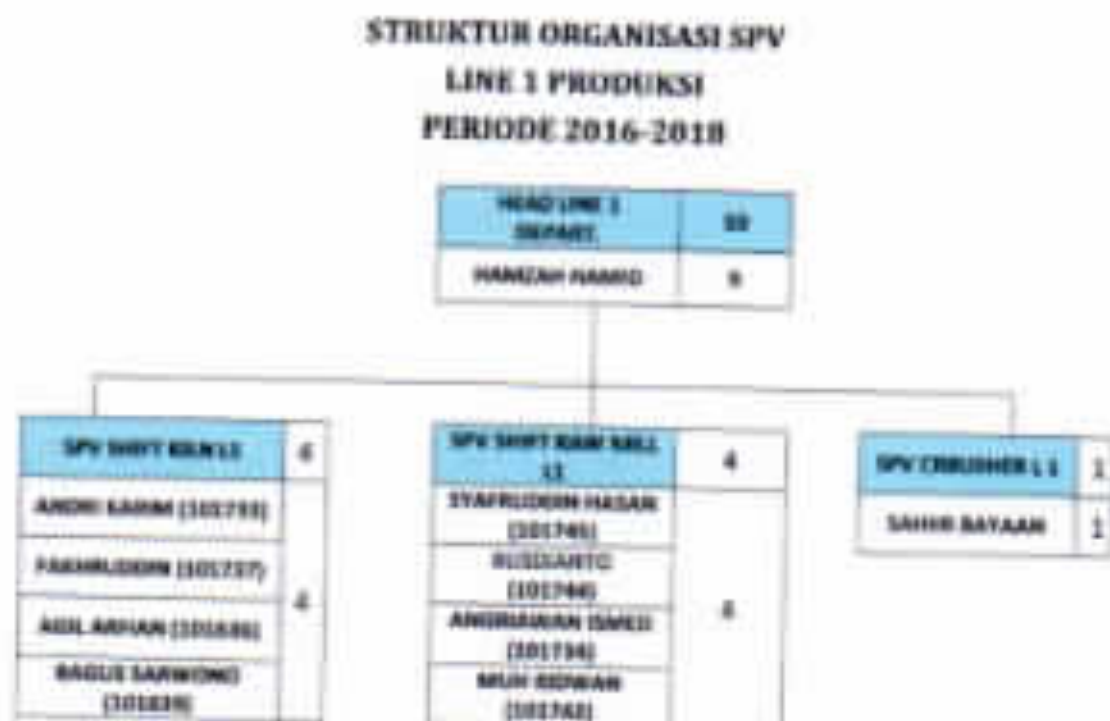
E. Struktur Departemen / Bagian

Gambar 2. Struktur Departemen PT. Bosowa Semen Maros



F. Struktur Bagian Produksi

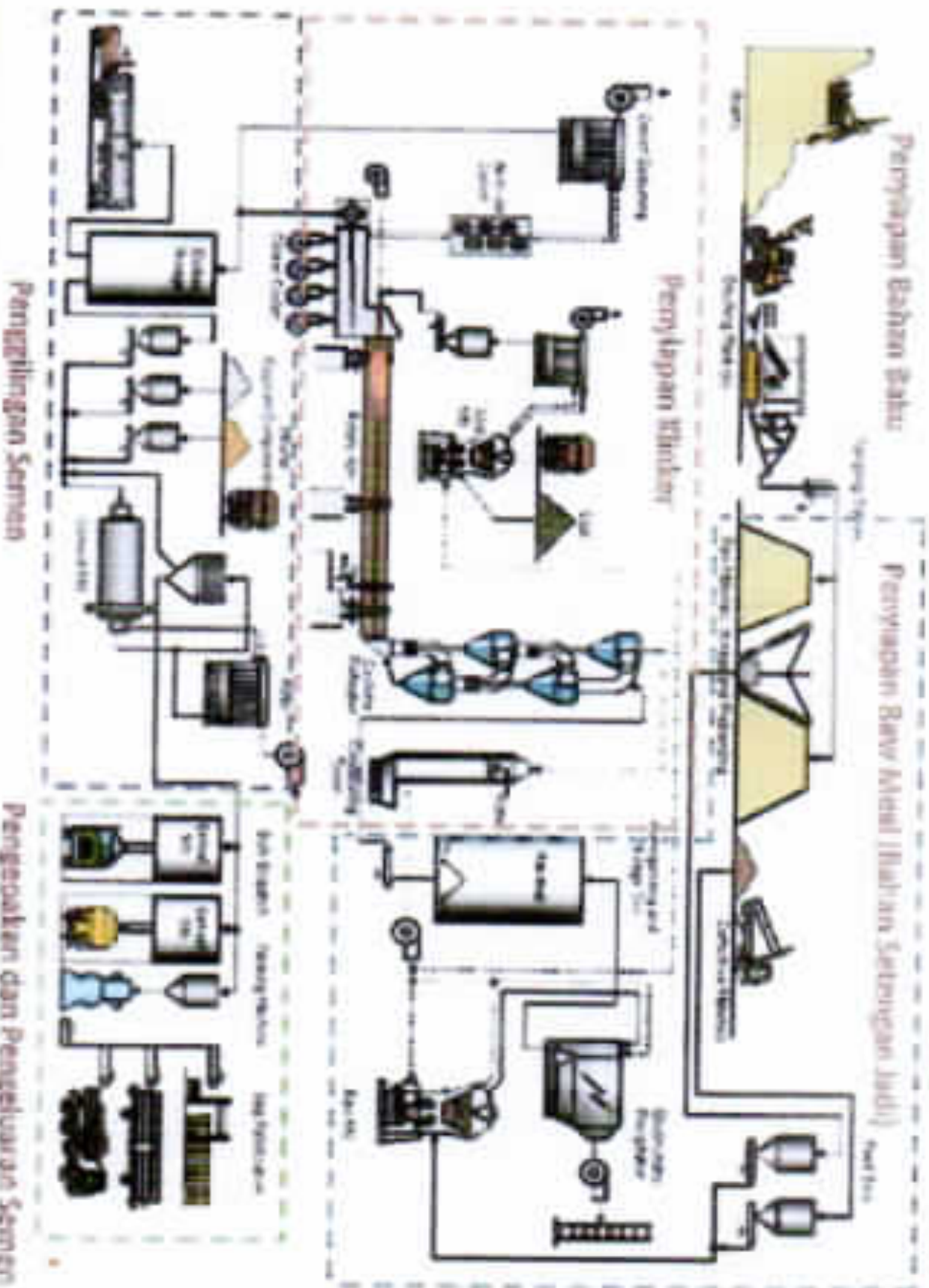
Gambar 3. Struktur bagian produksi



Maret,

DISETUJUI OLEH,	DISETUJUI OLEH,	DIBUAT OLEH,
		
SYAMSUL RIJAL	BASO GAUS	HANZAH HAMID
SENIOR MANAGER	MANAGER PRODUCTION	LINE 1 DEPARTEMENT

Proses Produksi Semen



Gambar 4. Alur pembuatan Semen

Pada gambar 4. Proses pembuatan semen pada PT Bosowa Semen kabupaten Maros menggunakan proses kering, yakni material yang dumpkan ke tanur bakar (pada proses pembakaran) sudah berbentuk tepung kering dengan kandungan air maksimal 1,0%. Urutan-urutan proses pembuatan semen bosowa Maros adalah sebagai berikut

- a. Bahan baku utama semen yaitu Batu Kapur (Limestone) dan Tanah Liat (Clay) yang diambil dari penambangan (Quarry) kemudian diangkut ke Crusher. Crusher yaitu penghancuran material menjadi bentuk yang lebih kecil. Crusher terbagi menjadi 4, yaitu:
 - 1) Primary Crusher : Penghancuran limestone dengan gratory hingga berdiameter \pm 125 mm.
 - 2) Secondary Crusher : Penghancuran limestone dari primary crusher hingga berdiameter \pm 80mm.
 - 3) Clay Crusher : Penghancuran tanah liat (clay).
 - 4) Mix Crusher : Pencampuran bahan baku antara tanah liat dan batu kapur sesuai proporsi tertentu.
- b. Material yang keluar dari mix crusher dibawa dengan menggunakan belt conveyor ke mix file. Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros terdapat 4 bahan korektif yaitu: pasir besi, pasir silica, limestone murni dan clay murni. Di Bin terdapat 2 komponen yaitu :
 - 1) Bin Mix, tempat pencampuran material clay dan limestone.

2) Feed Bin. Tempat pencampuran ke-4 material yaitu clay, limestone, pasir besi, dan pasir silica.

c. Material yang dari bin diumpun dengan belt conveyor ke raw meal. Raw meal adalah tempat penggerusan material hingga berbentuk powder. Pada raw meal material diperkecil ukurannya dan kadar airnya sampai <1% H₂O dari raw meal. Dan material yang keluar berbentuk powder (bubuk) kemudian ditampung di blending silo (tempat penyimpanan material dari raw meal).

d. Preheater adalah proses pembakaran awal material yang diumpun dari blending silo. Fungsi dari preheater adalah untuk menghilangkan kandungan air yang terdapat dalam material bubuk yang masuk dalam preheater selanjutnya dialiri gas panas (panas dari cooler) sehingga material bubuk tersebut terpisah dengan kandungan air. Gas panas ini bersuhu ±6000C. Pada preheater terbagi 5 stage 2 streng yaitu 2 buah caliner, ILC dan SLC. Pada proses ini terjadi pelepasan karbon dioksida, dapat dilihat pada reaksi :

$\text{CaCO}_3 \rightarrow \text{CaO} + \text{CO}_2$ Sehingga material yang telah melalui preheater tidak mengandung kandungan air dan karbon dioksida serta membentuk oksida yang reaktif (CaO, SiO₂, Al₂O₃, dan Fe₂O₃). Material yang keluar dari preheater diumpun ke dalam kiln melalui siklon masuk ke dalam kiln. Di dalam kiln terjadi proses kalsinasi

material menjadi leburan sehingga menjadi klinker. Jalur reaksi yang digambarkan, yaitu :

- 1) 800-950 oC : pembentukan C5
- 2) 950-1200 oC : pembentukan C2S dan C4AF
- 3) 1200 oC : mula terbentuk fase cair
- 4) 1250- 1450 oC : Pembentukan C3S

Senyawa-senyawa utama semen (mineral-mineral potensial) yang terbentuk di dalam kiln adalah:

- a) Trikalsium Silika : $3\text{CaO} \cdot \text{SiO}_2$ disingkat C3S Sifatnya hampir sama dengan sifat semen pada umumnya yaitu apabila ditambahkan air akan mengeras. C3S menunjang kekuatan awal semen dan menimbulkan panas hidrasi ± 500 J/g. Kandungan C3S pada semen Portland bervariasi diantara 35% - 55% dan rata-rata 45%.
- b) Dikalsium Silikat : $2\text{CaO} \cdot \text{SiO}_2$ disingkat C2S Pada penambahan air segera terjadi reaksi, menyebabkan pasta mengeras dan menimbulkan panas 250 joule/gram. Pasta mengeras, pengembangan kekuatannya stabil dan lambat pada beberapa minggu, kemudian mencapai kekuatan lekan akhir hampir sama dengan C3S. Kandungan C2S pada semen portland bervariasi antara 15%- 35% dan rata-rata 25%.
- c) Trikalsium Alumina : $3\text{CaO} \cdot \text{Al}_2\text{O}_3$ disingkat C3A Dengan air bereaksi menimbulkan panas hidrasi yang tinggi yaitu 850

joule/gram. Perkembangan kekuatan terjadi pada 1-2 hari, tetapi sangat rendah. Kandungan C3A pada semen Portland bervariasi 7% - 15%. Tetrakalsium Alumino Ferrat : $4CaO \cdot Al_2O_3 \cdot Fe_2O_3$ disingkat C4AF. Dengan air bereaksi dengan cepat dan pasta terbentuk dalam beberapa menit, menimbulkan panas hidrasi 420 joule/gram. C4AF juga mempengaruhi warna pada semen Portland dengan kandungan bervariasi 5% - 10%.

- e. Setelah tahapan-tahapan di atas selesai, terbentuklah klinker dalam fase cair (semen setengah jadi). Selanjutnya, klinker yang keluar dari kiln masuk ke cooler. Cooler berfungsi untuk mendinginkan material (klinker) dalam fase cair dengan menghisap panas dari klinker sehingga klinker kekurangan panasnya hingga suhu $< 100^{\circ}C$. Kemudian klinker diumpun ke dalam Klinker Silo.
1. Dalam tahap pembuatan semen, klinker dari Silo klinker diumpun ke dalam alat pre-grinding atau Hydraulic Roller Pressure (HRP), kemudian diumpun ke dalam alat penggindingan (Ball Mill) atau Finish Mill. Pada Ball Mill tidak menggunakan waktu yang lama untuk menggiling karena sudah melalui pra-grinding terlebih dahulu. Ball Mill ini berupa berisi bola-bola baja yang berada dalam dua kompartemen. Kompartemen 1 bertujuan untuk menggiling material dan kompartemen 2 bertujuan menghaluskan atau menggerus material. Material yang di giling dalam Ball Mill atau Finish Mill berupa

klinker, gypseum, dan senyawa pozzolan. Hasil dari penggilingan tersebut sudah berupa semen, kemudian disimpan dalam silo.

- g. Semen dari silo semen disaring terlebih dahulu untuk menghilangkan pengotor atau sampah yang terlat pada produk semen, selanjutnya dumped ke bagian packer (pengantongan) yaitu rotary packer.

Selanjutnya semen siap di jual.

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Data Hasil Penelitian

Untuk menjawab atau menyelesaikan permasalahan yang disebutkan Bab 1, yaitu apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros?

Untuk menyelesaikan permasalahan ini perlu adanya suatu analisis. Dan analisis tersebut kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam upaya pemecahan permasalahannya.

B. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 40 responden pada PT. Bosowa Semen Kabupaten maros. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan terakhir.

Penyajian tabel statistik dipisah dari masing-masing data responden dibedakan atau dipisahkan sesuai Karakteristik responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 5. Presentase responden berdasarkan jenis kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	37	92.5	92.5	92.5
	Perempuan	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2019

Berdasarkan data pada tabel 5 di atas, yakni deskripsi profil responden pada tabel yang berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 37 orang atau 92,5% dan jenis kelamin perempuan sebesar 3 orang atau 7,5%. Data tersebut menunjukkan bahwa rasio karyawan antara laki-laki dan perempuan berbanding 9 : 1. Umumnya karyawan perempuan ditempatkan pada bagian administrasi sedangkan karyawan laki-laki ditempatkan pada bagian oprasional. Hal ini dilihat dari data yang diperoleh

b. Umur

Tabel 6. Presentase responden berdasarkan Umur

		Umur Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-35 Tahun	14	35.0	35.0	35.0
	36-45 Tahun	23	57.5	57.5	92.5
	46-55 Tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2019

Berdasarkan data pada tabel 6 diatas, tabel menunjukkan bahwa dari 40 pekerja yang dijadikan sampel dalam penelitian, didominasi

oleh responden yang berumur 36-46 Tahun yakni sebesar 23 orang atau 57,5%.

Hal ini menunjukkan umur 36-46 Tahun merupakan umur yang produktif untuk bekerja, adapun frekuensi terkecil yaitu umur 45-55 tahun dan diatas sebanyak 3 orang atau 7,5% dimana usia ini mendekati pensiun. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan bagian produksi PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros adalah karyawan yang berumur 36-46 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 7. Presentase responden berdasarkan pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	18	45.0	45.0	45.0
	DIPLOMA_3	4	10.0	10.0	55.0
	STRATA SATUS1	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS versi 24.00 For Windows, 2018

Berdasarkan data pada tabel 7 di atas. Menunjukkan bahwa dari 40 karyawan yang menjadi sampel pada penelitian ini, maka didominasi oleh pendidikan SMA/SMK yaitu 18 orang atau 45.0%. Sedangkan jumlah pendidikan terkecil adalah jenjang Diploma 3 yang mencakup 4 orang atau 10.10%, dan Strata Satu(S1) sebanyak 18 orang atau 45.0%.

Dominasi tingkat pendidikan berasal dari SMA/SMK dan S1, karena karyawan yang bekerja di PT.Bosowa Semen bagian Produksi mayoritas Penduduk Setempat yang berada di sekitar Pabrik.

PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. Dan kebanyakan dari mereka bekerja saat berdiri pabrik sedangkan untuk S1 atau strata satu mereka bekerja dengan jabatan tinggi atau pengawas lapangan.

d. Lama Bekerja

Tabel 8. Presentase responden berdasarkan lama bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Waktu	0-5 Tahun	5	12.5	12.5	12.5
	5-10 Tahun	8	20.0	20.0	32.5
	Diatas 10 Tahun	27	67.5	67.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2019

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan bagian produksi pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. Maka diperoleh data tentang lama kerja responden berdasarkan tabel 8.

Tabel menunjukkan deskripsi profil responden yang berdasarkan masa kerja, yaitu dari 40 karyawan yang menjadi sampel pada penelitian, 27 orang atau 67,5% telah bekerja selama >10 tahun dan karyawan yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau 20,0% dan karyawan yang bekerja 0-5 Tahun sebanyak 5 orang atau 12,5%. Dikarenakan penerimaan/perkrutan karyawan pada setiap tahunnya sangat sedikit atau jumlahnya dibatasi.

C. Deskripsi variabel Penelitian

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan penghilangan skor untuk variabel dapat dilihat sebagai berikut.

a. Tanggapan responden terhadap Kompensasi (X)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kompensasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang dibagikan pada responden.

Tabel 9. Tanggapan responden terhadap kompensasi (x)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	60,0	16	40	-	-	-	-	-	-	40	100
2	6	15,0	34	85,0	-	-	-	-	-	-	40	100
3	9	22,5	26	65,0	5	12,5	-	-	-	-	40	100
4	15	37,5	25	62,5	-	-	-	-	-	-	40	100
5	22	55,0	17	42,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100

Sumber: Data dalam Tahun 2019

1. Gaji atau upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya.

Dalam pernyataan ini sebanyak 24 orang atau 60,0% sangat setuju, dan 16 orang atau 40% setuju. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas dengan gaji yang mereka terima dan sesuai dengan jabatannya.

2. Upah yang diterima sudah sesuai dengan overtime/lembur yang dilakukan

Dalam pernyataan ini sebanyak 6 orang atau 15,0% Sangat setuju dan 34 orang atau 85,0% setuju. Dari pertanyaan ini,

Rata-rata responden sangat puas dengan upah sesuai apa yang mereka kerjakan.

3. Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Dalam pernyataan ini sebanyak 9 orang atau 22,5% sangat setuju, 26 orang atau 65,0% setuju dan 5 orang atau 12,5% kurang setuju. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas dengan bonus yang diberikan dan dapat memberikan semangat dalam bekerja.

4. Tunjangan kesehatan yang saya terima membuat saya tidak mau mengenai biaya pengobatan yang mahal.

Dalam pernyataan ini sebanyak 15 orang atau 37,5% sangat setuju dan 25 orang sangat setuju atau 62,5% setuju. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas dengan perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan. Mereka merasa nyaman dalam bekerja dan ketika terjadi kecelakaan kerja mereka merasa tidak mau dengan biaya pengobatan.

5. Perusahaan memberikan fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja di tempat saya

Dalam pernyataan ini sebanyak 22 orang atau 55,0% sangat setuju, 17 orang atau 42,5% setuju. Dari pertanyaan ini,

Rata-rata responden sangat puas dengan fasilitas dalam bekerja suda diberikan oleh perusahaan seperti Sepatu, Helm dan lain-lain.

b. Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja (Y)

Tabel 10. Tanggapan responden terhadap produktivitas kerja(x)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	60,0	16	40,	-	-	-	-	-	-	40	100
2	5	12,5	34	85,0	1	2,5	-	-	-	-	40	100
3	6	15,0	29	72,5	5	12,5	-	-	-	-	40	100
4	12	30,0	28	70,0	-	-	-	-	-	-	40	100
5	22	55,0	17	42,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100
6	23	57,5	16	40,0	1	2,5	-	-	-	-	40	100

Sumber Data diolah Tahun 2019

1. Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.

Dalam pernyataan ini sebanyak 24 orang atau 60,0% sangat setuju, dan 16 orang atau 40% setuju. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas karena pekerjaan yang dilakukan suda sesuai dengan keahlian mereka.

2. Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kerjakan

Dalam pernyataan ini sebanyak 5 orang atau 12,5% sangat setuju, 34 orang atau 85,0% setuju dan 1 orang atau 2,5%. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas, banyak karyawan yang semangat untuk lembur karena apa yang mereka kerjakan akan cepat selesai dan pencapaian target pekerjaan tercapai

3. Saya merasa, semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.

Dalam pernyataan ini sebanyak 6 orang atau 15,0% sangat setuju, 29 orang atau 72,5% setuju dan 5 orang atau 12,5% kurang setuju. Dan pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas. Karyawan akan tidak semangat jika gaji mereka dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan mereka dan tidak tepat waktu pengkajian.

4. Saya selalu berusaha untuk terus memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan saya.

Dalam pernyataan ini sebanyak 12 orang atau 30,0% sangat setuju dan 28 orang atau 70,0% sangat setuju. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas, adanya pelatihan dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan karyawan bisa memperdalam pengetahuan mereka.

5. Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Dalam pernyataan ini sebanyak 22 orang atau 55,0% sangat setuju, 17 orang atau 42,5% setuju dan 1 orang atau 2,5% kurang setuju. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas, pekerjaan yang mereka lakukan sangat baik dan terus meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Saya merasa efisien dalam bekerja dilakukan untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan diharapkan

Dalam pernyataan ini sebanyak 23 orang atau 57,5% sangat setuju, 16 orang atau 40,0% setuju, dan 1 orang atau 2,5%. Dari pertanyaan ini, Rata-rata responden sangat puas, terkadang perusahaan melakukan efisiensi yang merugikan karyawan tanpa adanya pemberitahuan sebelumnya. Sebagai contoh, dihapuskan tunjangan pendidikan, tunjangan melahirkan dan PHK sepihak dengan maksud dan tujuan efisiensi. Tapi dengan efisiensi kita membantu perusahaan dalam mencapai tujuan

D. Metode analisis data

1. Uji Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Bagian Produksi PT. Bosowa Semen yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 11. Pengujian deskriptif

Descriptive Statistics							Std. Error
N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		
	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik	Statistik		
kompensasi	40	6	19	25	871	21,78	287
produktivitaskerja	40	7	23	30	1044	26,10	281
Total N (Barisan)	40						

Stat					
Deviation		Skewness		Kurtosis	
Statistik	Statistik	Statistik	Std. Error	Statistik	Std. Error
1.623	2.940	.118	.374	-.746	.733
1.783	3.169	.301	.374	-.329	.733

Sumber: Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2019

Tampilan tabel output SPSS di atas menunjukkan jumlah responden (N) adalah 40, dari 40 responden ini hasil minimum kompensasi (X) adalah 19, produktivitas kerja (Y) adalah 23 dan nilai terbesar kompensasi (X) adalah 25 dan produktivitas kerja (Y) adalah 30. Nilai Range merupakan selisih nilai minimum dan maksimum yakni sebesar kompensasi (X) 6 dan produktivitas kerja (Y) 7, nilai sum merupakan penjumlahan dari nilai Kompensasi (responden) yaitu sebesar 871, produktivitas kerja 1044 dan rata-rata nilai dari responden atau mean sebesar 21.78 dan 26.10

Skewness dan Kurtosis merupakan ukuran untuk melihat apakah data kompensasi dan produktivitas kerja didistribusikan secara normal atau tidak. Skewness mengukur kemencengan dari data sementara kurtosis mengukur puncak dari distribusi data. Data dapat berdistribusi normal jika mempunyai nilai Skewness dan kurtosis mendekati nol. Hasil tampilan output spss memberikan nilai Skewness dan Kurtosis masing-masing pada variabel X yaitu 0,119 dan -0,746 dan pada Variabel Y yaitu 0,301 dan -0,329

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

1) Kompensasi

Tabel 12. Uji normalitas kompensasi

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kompensasi	.133	40	.071	.951	40	.388

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2016

Pada tabel 12. Kolmogorov Smirnov dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefor (lihat tanda 'a' dibawah tabel). Di dalam pengujian ini untuk kompensasi, tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,071 lebih besar dan 0,05); maka bisa dikatakan sampel normal. Sedangkan, pengujian Shapiro Wilk uji normalitas pengujian untuk kompensasi, tingkat signifikansinya atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,085 lebih besar 0,05); bisa dikatakan Kompensasi distribusi Normal.

2) Produktivitas kerja

Tabel 13. Uji normalitas Produktivitas kerja

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
produktivitaskerja	.132	40	.079	.952	40	.388

Sumber: Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2016

Pada tabel 13. Kolmogorov Smirnov dengan keterangan adalah sama dengan uji Lilliefor (lihat tanda 'a' dibawah tabel). Di

dalam pengujian ini untuk Produktivitas kerja, tingkat signifikansi atau nilai probabilitas di atas 0,05 (0,079 lebih besar dari 0,05), maka bisa dikatakan kompensasi berdistribusi normal. Sedangkan, pengujian Shapiro Wilk uji normalitas pengujian untuk produktivitas kerja, tingkat signifikansinya atau nilai probabilitas di atas (0,086 lebih besar 0,05), bisa dikatakan produktivitas kerja berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variabel yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data peubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan peubah terikat

Tabel 14. Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * kompensasi	Between Groups	Constant	35,376	5	7,075	18,758	,000
		Linearity	29,311	1	29,311	103,175	,000
		Deviation from Linearity	6,285	3	2,095	1,476	,224
	within Groups	28,524	22	,129			
	Total	123,899	29				

Sumber: Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2019

Hasil uji linieritas diperoleh nilai F sebesar 1,476 dengan signifikansi 0,224 pada taraf signifikan 0,05. Maka $0,224 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan produktivitas kerja menunjukkan hubungan Linear.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Kompensasi

Tabel 15. Butiran pertanyaan untuk variabel X

Variabel	Butiran	r _{xy}	r tabel (α=5%)	Hasil	Kat
Kompensasi(X)	X1	0,522	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	X2	0,626	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	X3	0,638	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	X4	0,688	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	X5	0,754	0,312	r _{xy} > r tabel	valid

Sumber: Data Dikah Tahun 2019

Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 5 pertanyaan dan 40 responden tentang Kompensasi (X) yang diajukan, pertanyaan uji validitas untuk setiap komponen pertanyaan dari angket menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk digunakan sebagai penelitian karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

2) Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 16. Butiran pertanyaan variabel Y

Variabel	Butiran	r _{xy}	r tabel (α=5%)	Hasil	Kat
PRODUKTIVITAS KERJA	Y1	0,454	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	Y2	0,410	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	Y3	0,721	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	Y4	0,650	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	Y5	0,551	0,312	r _{xy} > r tabel	valid
	Y6	0,570	0,312	r _{xy} > r tabel	valid

Sumber: Data Dikah Tahun 2019

Tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 6 pertanyaan dan 40 responden tentang produktivitas kerja (Y) yang diajukan, pertanyaan dalam instrumen terbukti valid dan bernilai positif untuk

digunakan sebagai penelitian karena nilai $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (0,312).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 17. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.928	reliabel
Produktivitas kerja	0.823	reliabel

Sumber data bulan 2019

Tabel di atas, nilai Cronbach Alpha dari masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria yaitu Cronbach Alpha $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam variabel kompensasi dan variabel produktivitas kerja karyawan memiliki tingkat yang reliabel.

4. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) yaitu kompensasi dan variabel terikat (y) yaitu produktivitas kerja

Tabel 18. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.921	2.044		2.943	.007
	kompensasi	.811	.094	.800	8.549	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

Sumber: Output SPSS Versi 24.00 For Windows, 2019

Berdasarkan data primer pada hasil regresi sederhana pada tabel 18, dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana tersebut adalah

$$Y = 5.821 + 0.931x$$

interpretasi persamaan regresi tersebut adalah

- Nilai konstanta sebesar 5.821 menyatakan bahwa jika tidak ada kompensasi, maka produktivitas kerja adalah 5.821 satuan, dengan asumsi kompensasi dalam keadaan konstan atau sama dengan nol.
- Koefisien regresi sebesar 0.931 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1% maka kompensasi akan meningkat sebesar 0.931. Namun sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan sebesar 0.931, maka produktivitas kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 0.931, jadi tanda '+' menyatakan arah hubungan yang searah, dkenakan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan/penurunan variabel dependen (Y).

5. Koefisien Korelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 19. uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		kompensasi	produktivitaskerja
kompensasi	Pearson Correlation		.850 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
produktivitaskerja	Pearson Correlation	.850 ^{**}	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

Sumber: Output SPSS versi 24.00 For Windows, 2019

Berdasarkan pada tabel 18, besar hubungan antara kompensasi dan Produktivitas kerja adalah 0,850. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat (mendekati 1) di antara kompensasi dan produktivitas kerja. Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,850) menunjukkan semakin banyak kompensasi akan memungkinkan produktivitas kerja meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin kecil kompensasi memungkinkan produktivitas kerja menurun.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka korelasi antara kompensasi dan produktivitas kerja sangat nyata.

6. Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 20. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.719	.892

a. Predictors: (Constant), kompensasi

Sumber: Output SPSS versi 24.00 For Windows, 2019

Hasil pada tabel menunjukkan angka R square adalah 0,723 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau $0,850 \times 0,850 = 0,723$). R square bisa disebut koefisien determinasi, dalam hal ini berarti koefisien determinasi yang disesuaikan R square adalah sebesar 72,3%. Hal ini berarti bahwa sebesar 72,3% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi sementara sisanya ($100\% - 72,3\% = 27,75\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

7. Uji Hubungan (Uji-t)

Tabel 21 (Uji Hubungan) Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	Delta		
1 (Konstanta)					2,642	.017
kompensasi	931	294		300	9,949	.000

a. Dependent Variable: produktivitaskerja

Sumber: Output SPSS versi 24.00 For Windows, 2018

Dengan menggunakan sampel 40 karyawan dengan $df = n - 2 = 38$ dengan satu arah, maka diperoleh $T_{tabel}(1689)$ dengan tingkat signifikansinya $> (\alpha) 0,05$ berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Hasil variabel kompensasi dengan $T_{hitung}(9,949) > T_{tabel}(1689)$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros.

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji-t tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

E. Pembahasan

Kompensasi secara teoritis memiliki pengaruh bagi produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang terarah maka akan menciptakan produktivitas kerja karyawan dengan baik. Dengan keadaan yang demikian perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan akan mempunyai akselerasi yang baik. Pencapaian target, perwujudan dan lingkungan kerja merupakan sebagian besar faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas perusahaan, baik untuk tingkat provinsi maupun nasional.

Secara umum produktivitas kerja karyawan mampu berpengaruh dengan adanya pemberian kompensasi, produktivitas kerja karyawan dapat tercapai apabila dalam suatu perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan baik. Dengan terorientasi visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan mampu meningkatkan kemampuan, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Terutama yang

menunjukkan indikator variabel produktivitas kerja karyawan yang memiliki angka tertinggi atau pertanyaan yang sesuai dengan persepsi responden yaitu kemampuan, artinya tugas dan tanggungjawab karyawan suda sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

Variabel X (kompensasi), berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y (produktivitas kerja karyawan). Dengan sebuah penarikan simpulan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula pengaruh produktivitas kerja karyawan.

Simpulan dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Bcsowa Semen Kabupaten Maros.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan penjelasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Koefisien Korelasi dapat diinterpretasikan memberikan indikasi bahwa antara kompensasi (X) dan produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros. Terdapat hubungan yang sangat kuat.
2. Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros.

B. SARAN

Dari simpulan yang diuraikan tersebut, dapat disarankan sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawannya agar produktivitas kerjanya meningkat.
2. Disarankan pihak perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan agar produktivitas kerja yang dimiliki dapat bertambah sehingga akan mempengaruhi hasil kerja yang mereka hasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media group.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung : Pustaka Setia
- Farida, Umi 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bandung : Pustaka Setia
- Handoko, T. Hari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media group.
- Hasibuan, Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nawawi, hadiri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua, Jakarta Andi
- Ravianto, J. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta : Kencana Prenada Media group.

- Santoso, Singgih 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono, 2013. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, cetakan Sembilan belas Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Cetakan kedua. Jakarta: andi.
- Sutrisno, Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta :Kencana Prenada Media group.
- Umar, Husein, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta :Kencana Prenada Media group
- Werther, Davis 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta :Kencana Prenada Media group

- Santoso, Singgih 2018. *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Cetakan pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sugiyono, 2013. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*, cetakan Sembilan belas Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Cetakan kedua. Jakarta: andi.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta :Kencana Prenada Media group.
- Umar, Husein, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta :Kencana Prenada Media group
- Werther, Davis 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Cetakan ke Sembilan. Jakarta :Kencana Prenada Media group

Lampiran

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BOSWA SEMEN KABUPATEN MAROS

Responden Yth.

Saya adalah mahasiswa semester VII Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir, untuk itu Bapak/Ibu/Sdri diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat menghargai jawaban yang sebenarnya. Identitas Anda akan dirahasiakan, dan jawaban Anda tidak akan dipublikasikan. Terimakasih.

A. Identitas Responden

- * Jenis kelamin :
- * Umur :
- * Pendidikan Terakhir :
- * Lama Bekerja :

B. Petunjuk pengisian

1. Daftar pertanyaan dibawah ini hanya semata-mata untuk dapat penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i)
3. Berikan tanda centang (✓) pada pertanyaan dibawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) paling sesuai. Jawaban terdiri dari:

PERTANYAAN	SKOR
Sangat Tidak Setuju(STS)	1
Tidak Setuju(TS)	2
Kurang Setuju(KS)	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju(SS)	5

B. Variabel penelitian

1. Untuk Kompensasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji atau upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan strata saya.					
2.	Upah yang diterima sudah sesuai dengan overtime/lembur yang dilakukan					
3.	Saya merasa Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Tunjangan kesehatan yang saya terima membuat saya tidak risau mengenai biaya pengobatan yang mahal					
5.	Perusahaan memberikan fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja di tempat saya					

2. Untuk Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya kejar					
3	Saya merasa semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima					
4	Saya selalu berusaha untuk terus memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan saya					
5	Sifat dan hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
6	Saya merasa efisien dalam bekerja dilakukan untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan ditetapkan					



KARTU KONTROL Bimbingan PROPOSAL/DOSSI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM BOGOR

Nama Mahasiswa : Muhammad Irwanda
NIM : 1560302410
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap produktivitas kerja
Karyawan Bagian Produksi pada PT. BOCORA SEAM F&B
Pembimbing I : Mustafa, SE., M. AN
Pembimbing II : Ibrahim Korbata Almasddin, SE., M. M

No.	Beri Tanggal	Isi dari Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27/5/2019	Bimbingan / konsultasi	[Signature]
	14/6/2019	Perbaikan	[Signature]
	16/6/2019	Perbaikan	[Signature]
	17/6/2019	Perbaikan	[Signature]
	20/6/2019	ACE	[Signature]
	21/6/2019	konultasi double entry dan latihan pada	[Signature]
	27/6/2019	skripsi siap di submit	[Signature]

Maros, 11 Februari 2019

Nomor : RD/OLSS/19-
Hal : Jawaban Pemohonan Penelitian

Kepada Yth.,
Ketua UMMA Maros

Menperhatikan surat permohonan penelitian dari UMMA Maros, maka bersama ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa management PT. Semen Bosowa Maros bersedia untuk memberikan kesempatan kepada mahasiswa berikut:

No	Nama	Jurusan	Institusi
1	Muhammad Iwandi	Manajemen SDM	UMMA Maros

2. Jadwal penelitian kami atur tanggal 18 Februari 2019 sdh 04 Maret 2019. Dir mohon mahasiswa yang bersangkutan untuk datang melapor di HRD PT Semen Bosowa Maros Desa Baruga, Kecamatan Bontomurung, Kabupaten Maros.
3. Peserta diwajibkan mengikuti induksi HRD PT. Semen Bosowa Maros pada tanggal 18 Februari 2019 pukul 08.00 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)
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. Membawa copy-an surat balasan ini pada saat mengikuti induksi
8. Tidak melengkapai salah satu persyaratan di atas maka kami tidak mengizinkan untuk melaksanakan praktik kerja industri/penelitian pada PT Semen Bosowa Maros

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

PT SEMEN BOSOWA MAROS
SEMEN BOSOWA MAROS
MAKASSAR


SUHARTO SAGA
Recruitment & Dev. Dept. Head



Nomor : 43/LPPM-UMMA/1/2019
Lampiran : 1 (Satu) esampir
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada yang terhormat
Pimpinan PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros

Di
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2018/2019, maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu:

Nama Mahasiswa	: Muhammad Irwandi
Nim	: 1560302140
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen Sumber Daya Manusia(SOM)/ S1
Lokasi Penelitian	: PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bosowa Semen Kabupaten Maros

Demikian permohonan Kami, Atas perhatian Dan Kerjasama Bapak / Ibu Diucapkan Terima
Wassalamu Alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Maros, 27 Januari 2019

Ketua LPPM-UMMA

Dr. Hj. Suhartina R. M. Ham
NIDN: 091401700

Tembusan Kepada Yth.:

1. Biro Administrasi Akademik
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang bersangkutan
4. Petinggi File.-



SURAT KEPUTUSAN
NOMOR : 627/1/SK.FEB-UMMA/VTD2019

TEYANG
TIM PENGGUJI SKRIPSI
DI LINGKUNGAN (UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAJIRY AKADEMIK 2018/2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB UMMA) YAPIM, setelah :

- Menzahirkan** :
- a. Bahwa mahasiswa Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun akademik 2018/2019 yang telah memenuhi persyaratan akan melaksanakan ujian skripsi sebagai bagian dan proses penyelesaian studi Strata Satu (S1).
 - b. Bahwa untuk kelancaran ujian skripsi tersebut pada butir (1) di atas, maka perlu mengangkat Tim Penguji skripsi;
 - c. Bahwa untuk memenuhi butir (2) di atas, maka perlu diwujudkan surat keputusan.
- Mengingat** :
- a. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - b. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - c. Peraturan Pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- Mempertahankan** :
- 1. Anggaran Rumah Tangga FEB UMMA Maros;
 - 2. Statuta FEB UMMA Maros;
 - 3. Keputusan Rapat Pimpinan FEB UMMA Maros.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan** :
- Pertama** : Mengangkat Dosen Penguji skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tahun akademik 2018/2019 yang akan dilaksanakan pada Hari Selasa, Tanggal 16 Juli 2019 yang namanya tercantum pada lampiran surat keputusan ini.
- Kedua** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk diteliti dan dilaksanakan dengan penuh amanah.
- Ketiga** : Penguji Skripsi diberikan honorarium/insentif serta penghasilan lain sesuai dengan ketentuan yang ada;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya, dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, maka akan dilaksanakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : Maros
Pada Tanggal : 15 Juli 2019
Dekan,

Dr. Duhlan, S.E., M.M.
NIP : 195812311979071038

Terdistribusi Kepada Yth :
1. Rector UMMA di Maros
2. Ketua YAPIM di Maros
3. Masing-masing yang bersangkutan

Lampiran Surat Nomor : 0275/USK/PEB-UMMA/VI/2019

Tanggal : 15 Juli 2019

Tempat :

Tan. Pengaji (Jus Siripi) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Universitas Muslim

Mare yang akan dilaksanakan pada Hari Sabtu, Tanggal 16 Juli 2019

34

DAFTAR NAMA PENGUJI DAN NAMA MAHASISWA YANG AKAN UJIAN EKSPRESI

No.	Nama-Penerus Tim Pengaji	Nama Mahasiswa	NIM	Konvensional
1	Dr. Muhammad Husein Sidiq, S.M.	Muhammad Ihsani	190302140	Maj. SIDA
	Dr. H. Muhammad Husein, SE, M.Si			
	Muhammad, SE, M.Si			
	Brian Kartika Almasidhi, SE, S.Pd	Rifa	190302124	Maj. SIDA

Mare, 15 Juli 2019

Dekan,

Dr. Dediya, SE., S.M.
NIP : 195812211979071000

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 : Jalan Dr. Paksiardi No 22 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 883019 e-mail : umma.pain.2015@gmail.com Kode Pos 90111
Kampus 2 : Jalan Tokoh - Perintis Jember Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia



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

Pada hari ini 20 tanggal 12 bulan Julai tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : Muhammad Iqbal
NIM : 1803001001
Jurusan/Program Studi : IB
Konsentrasi : Manajemen
Judul : pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan konflik proses pada PT. Pasirau Sunda Fab. Maros

Dengan Perbaikan :

1 Perbaikan Penulisan
2
3
4

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

Diketahui oleh :
Dekan FEB-UMMA

Dr. Dahlan, SE, MM

Mars, 16 Mei 2019
Penguji,

Muhammad, S. N. A.

Catatan:

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1
Kampus 2

Jalan Dr. Paksiyong No 82 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8038019 e-mail: umma@umma.ac.id, Kiri, Pos 20211
Jalan Kulia - Pematang, Jember Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur 60132 Maros

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

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

Pada hari ini 15/05/19 tanggal 16 bulan Juli tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : Muhammad Al Hafidh
NIM : 116201147
Jurusan/Program Studi : FEB
Konsentrasi : MPJ 1004
Judul : Pengaruh Imporasi terhadap pertumbuhan ekonomi
negara produsen pada pr. secara umum kabupaten maros

Dengan Perbaikan:

1. Perbaiki latar belakang, dan kontak peneliti.

-
-
-
-

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



Maros, 15 Juli 2019
Penguji,

Dr. Muhammad Iqbal Jitro, MPA

Catatan:

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 Jalan Di. Paksiang No. 02 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8088110 e-mail: umma@umma.ac.id Kode Pos 90111
Kampus 2 Jalan Kullab - Pannalakang, Jember Kabupaten Maros Kota Maros Sulawesi Selatan



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

Pada hari ini Sabtu tanggal 16 bulan Juli tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama	<u>Wahiduddin Ibrahim</u>
NIM	<u>17630240</u>
Jurusan/Program Studi	<u>PEB</u>
Konsentrasi	<u>Manajemen</u>
Judul	<u>Pengaruh Pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan kegiatan produksi pada PT. BANGSA SEWA Tbk. Maros</u>

Dengan Perhatian:

- Definisi variabel & singkat saja
- Di perbaiki kedalaman & Bab II Hasil Penelitian dan pembahasan
- Simpulan dan saran & perbaiki
-

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

Diketahui oleh:
Dekan FEB-UMMA,

Dr. Dahlan, SE, MM

Maros, 16 Juli 2019
Penguji,

Pasman BS
Dit. Wahiduddin Ibrahim, SE, M. A.

Catatan:

YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Kampus 1 Jalan Dr. Hidayat No. 82 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 882011 e-mail: umma.papm.2010@gmail.com Kode Pos 90211
Kampus 2 Jalan Kibola - Perumahan Jatiwaringin Alimuddin Alimuddin Liris - Kabupaten Maros



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

Pada hari ini Sabtu tanggal 16 bulan Juli tahun Dua ribu Sembilan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : Muhammad Ridwan
NIM : 1562014
Jurusan/Program Studi : FEB
Konsentrasi : MU. 304
Judul : Analisa keuangan terhadap profil tipe kerja karyawan
berita proses pada PT Banka Syariah Korpri
hales.

Dengan Perbaikan :

1. Kesimpulan Perbaiki
- 2.
- 3.
- 4.

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

Diketahui oleh :
Dean FEB-UMMA,

Dr. Dahlan, SE., MM

Maros, 8 Juli 2019
Penguji,

Ibroti Hafid Alimuddin, S.NPM

Catatan:

A. PENGUJIAN SPSS
a. Tabel hasil kuisioner

KOMPENSASI							
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Jumlah
1	5	4	4	5	5	5	23
2	5	4	4	4	4	5	22
3	4	4	4	4	4	3	19
4	5	4	4	5	5	5	23
5	5	4	4	4	4	5	22
6	5	4	4	5	5	5	23
7	5	4	4	4	4	5	22
8	4	5	5	5	5	5	24
9	4	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	4	20
12	4	4	3	5	5	5	23
13	5	4	4	5	4	4	22
14	4	4	5	5	5	5	24
15	4	4	5	4	4	4	21
16	4	4	4	4	4	4	20
17	5	5	4	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	4	20
19	5	4	5	4	4	4	22
20	5	4	5	4	4	5	23
21	5	5	5	5	5	5	24
22	5	5	5	4	4	4	22
23	5	4	4	4	4	4	21
24	5	4	3	4	5	5	21
25	4	4	5	5	4	4	20
26	4	4	5	4	4	4	19
27	5	4	4	4	4	5	22
28	4	4	4	4	4	4	20
29	5	4	4	4	4	4	21
30	4	4	4	4	4	5	21
31	5	4	4	4	4	5	22
32	5	4	4	4	4	4	21
33	4	4	4	5	5	5	22
34	4	4	3	4	5	5	20
35	5	4	4	4	4	4	21
36	5	5	5	5	5	5	24
37	5	4	4	4	4	4	21
38	5	5	4	5	5	5	24
39	5	4	4	5	5	5	23
40	5	4	4	5	5	5	23
Jumlah	197	176	176	176	176	176	713

PRODUKTIVITAS KERJA							
1	5	4	5	5	5	4	27
2	5	4	4	4	5	4	26
3	4	4	4	4	3	4	23
4	5	4	4	5	5	5	28
5	5	4	4	4	5	4	26
6	5	4	4	5	5	4	27
7	5	4	4	4	5	5	27
8	4	4	4	4	5	5	26
9	4	4	3	4	4	5	24
10	4	4	4	4	4	3	23
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	3	4	4	3	4	24
13	5	4	4	5	4	5	27
14	4	4	4	4	5	5	26
15	4	4	5	4	4	4	26
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	4	5	5	5	29
18	4	4	4	4	4	5	26
19	5	4	5	4	4	5	27
20	5	4	5	4	5	4	27
21	5	5	5	5	5	4	30
22	5	5	5	4	4	4	27
23	5	4	4	4	4	4	26
24	5	4	5	4	5	4	28
25	4	4	3	5	4	5	26
26	4	4	3	4	4	5	24
27	5	4	4	4	5	5	27
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	4	4	4	4	5	26
30	4	4	4	4	5	5	26
31	5	4	4	4	5	5	27
32	5	4	4	4	4	5	26
33	4	4	4	5	5	5	27
34	4	4	3	4	5	4	24
35	5	4	4	4	4	4	26
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	4	4	4	4	5	26
38	5	5	4	5	5	5	29
39	5	4	4	5	5	5	28
40	5	4	4	5	5	5	28

PENGUJIAN SPSS

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.723	.715	.850

a. Predictors: (Constant), kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.311	1	89.311	98.977	.000 ^b
	Residual	34.289	38	.902		
	Total	123.600	39			

a. Dependent Variable: produktivitasnya

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.821	2.044			2.848	.007
	kompensasi	.831	.094	.850		8.948	.000

a. Dependent Variable: produktivitasnya

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.52	28.10	26.10	1.112	40
Residual	-0.241	.987	.000	.908	40
Std. Predicted Value	-1.708	1.985	.000	1.000	40
Std. Residual	-0.412	.944	.000	.987	40

a. Dependent Variable: produktivitasnya

Correlations

		kompensasi	produktivitasnya
kompensasi	Pearson Correlation	1	.850
	Sig. (2-tailed)		.000
produktivitasnya	Pearson Correlation	.850 ^a	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

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

Uji Validitas X

Correlations

Dad atau uah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan erah saya	Pearson Correlatio	1	.200	.140	-.105	.317	.522
	n						
	Sig. (2-tailed)		.216	.389	.517	.046	.001
Uah yang dimana sudah sesuai dengan overmenembur yang dilakukan	Pearson Correlatio		1	.408	.398	.237	.620
	n						
	Sig. (2-tailed)		.216	.008	.011	.141	.000
Saya merasa bingung yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	Pearson Correlatio			1	.221	.148	.838
	n						
	Sig. (2-tailed)		.389	.008	.170	.356	.000
Turangan kesehatan yang saya terima membuat saya lebih baik mengenai biaya pengobatan yang mahal	Pearson Correlatio				1	.494	.688
	n						
	Sig. (2-tailed)		.517	.011	.170	.002	.000
Perusahaan memberikan fasilitas yang saya butuhkan dalam bekerja di tempat saya	Pearson Correlatio					1	.704
	n						
	Sig. (2-tailed)		.046	.141	.356	.002	.000
kompensasi	Pearson Correlatio						1
	n						
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	n	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas Y

Correlations

Tugas dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	Pearson Correlation	1	.355	.331	.312	.317	.168	.685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.025	.037	.050	.046	.299	.000
	N		40	40	40	40	40	40
Saya rela untuk lembur menyelesaikan target pekerjaan yang saya tetapkan	Pearson Correlation	.355 ^{**}	1	.370	.408	.110	.220	.681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025		.019	.008	.500	.173	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Saya merasa semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima	Pearson Correlation	.331 ^{**}	.370	1	.073	.041	-.048	.485 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.037	.019		.655	.600	.768	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Saya selalu berusaha untuk terus memperbaiki pengetahuan mengenai pekerjaan saya	Pearson Correlation	.312	.408	.073	1	.368	.340	.677 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.050	.008	.655		.019	.032	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	Pearson Correlation	.317	.110	.041	.368	1	.205	.685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.046	.500	.800	.019		.204	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Saya merasa efisien dalam bekerja ditunjukan untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan harapan	Pearson Correlation	.168	.220	-.048	.340	.205	1	.542 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.299	.173	.766	.032	.204		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
produktivitas kerja	Pearson Correlation	.685 ^{**}	.631	.486	.677	.585	.542	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Distribusi Nilai t_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.422	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.129
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Distribusi Nilai χ^2

df	Area	Area	Area	Area	Area	df	Area	Area	Area	Area	Area
1	0.0175	0.0144	0.0117	0.0090	0.0069	61	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
2	0.0540	0.0428	0.0320	0.0220	0.0131	62	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
3	0.1013	0.0778	0.0591	0.0424	0.0284	63	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
4	0.1358	0.1024	0.0778	0.0571	0.0382	64	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
5	0.1509	0.1145	0.0855	0.0614	0.0419	65	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
6	0.1591	0.1236	0.0924	0.0661	0.0454	66	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
7	0.1690	0.1308	0.0986	0.0703	0.0481	67	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
8	0.1767	0.1365	0.1043	0.0741	0.0503	68	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
9	0.1825	0.1411	0.1096	0.0776	0.0521	69	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
10	0.1867	0.1451	0.1146	0.0809	0.0536	70	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
11	0.1904	0.1487	0.1194	0.0840	0.0549	71	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
12	0.1937	0.1520	0.1240	0.0869	0.0561	72	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
13	0.1967	0.1551	0.1284	0.0897	0.0572	73	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
14	0.1994	0.1580	0.1326	0.0924	0.0582	74	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
15	0.2019	0.1608	0.1366	0.0950	0.0592	75	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
16	0.2042	0.1634	0.1404	0.0975	0.0601	76	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
17	0.2063	0.1659	0.1441	0.0999	0.0610	77	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
18	0.2082	0.1683	0.1477	0.1022	0.0618	78	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
19	0.2100	0.1706	0.1512	0.1045	0.0626	79	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
20	0.2117	0.1728	0.1546	0.1067	0.0634	80	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
21	0.2133	0.1749	0.1579	0.1089	0.0641	81	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
22	0.2148	0.1770	0.1611	0.1110	0.0648	82	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
23	0.2162	0.1790	0.1642	0.1131	0.0654	83	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
24	0.2176	0.1809	0.1672	0.1151	0.0660	84	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
25	0.2189	0.1828	0.1701	0.1171	0.0666	85	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
26	0.2202	0.1846	0.1729	0.1191	0.0671	86	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
27	0.2215	0.1864	0.1757	0.1210	0.0676	87	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
28	0.2227	0.1881	0.1784	0.1229	0.0681	88	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
29	0.2239	0.1898	0.1811	0.1248	0.0686	89	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
30	0.2251	0.1915	0.1837	0.1266	0.0690	90	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
31	0.2262	0.1932	0.1863	0.1284	0.0694	91	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
32	0.2273	0.1948	0.1889	0.1302	0.0698	92	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
33	0.2284	0.1964	0.1914	0.1320	0.0702	93	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
34	0.2294	0.1980	0.1939	0.1338	0.0706	94	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
35	0.2305	0.1995	0.1963	0.1355	0.0710	95	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
36	0.2315	0.2010	0.1987	0.1373	0.0714	96	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
37	0.2325	0.2025	0.2010	0.1390	0.0718	97	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
38	0.2335	0.2040	0.2033	0.1407	0.0722	98	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
39	0.2345	0.2054	0.2055	0.1424	0.0726	99	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
40	0.2354	0.2068	0.2077	0.1441	0.0730	100	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
41	0.2364	0.2082	0.2098	0.1458	0.0734	101	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
42	0.2373	0.2096	0.2119	0.1475	0.0738	102	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
43	0.2382	0.2110	0.2140	0.1492	0.0742	103	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
44	0.2391	0.2124	0.2160	0.1509	0.0746	104	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
45	0.2400	0.2138	0.2180	0.1526	0.0750	105	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
46	0.2409	0.2152	0.2200	0.1543	0.0754	106	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
47	0.2418	0.2166	0.2220	0.1560	0.0758	107	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
48	0.2427	0.2180	0.2240	0.1577	0.0762	108	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
49	0.2436	0.2194	0.2260	0.1594	0.0766	109	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
50	0.2445	0.2208	0.2280	0.1611	0.0770	110	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
51	0.2454	0.2222	0.2300	0.1628	0.0774	111	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
52	0.2463	0.2236	0.2320	0.1645	0.0778	112	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
53	0.2472	0.2250	0.2340	0.1662	0.0782	113	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
54	0.2481	0.2264	0.2360	0.1679	0.0786	114	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
55	0.2490	0.2278	0.2380	0.1696	0.0790	115	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
56	0.2499	0.2292	0.2400	0.1713	0.0794	116	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
57	0.2508	0.2306	0.2420	0.1730	0.0798	117	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
58	0.2517	0.2320	0.2440	0.1747	0.0802	118	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
59	0.2526	0.2334	0.2460	0.1764	0.0806	119	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698
60	0.2535	0.2348	0.2480	0.1781	0.0810	120	1.200	1.071	0.944	0.819	0.698

Note: "Area to the Right of the χ^2 Statistic" - Row 1, Column 2. "Area to the Left of the χ^2 Statistic" - Row 1, Column 3. Reprinted by permission of the American Statistical Association.



SEKOLAH TEKNIK KEMERMAJEMBIN
WYDAM PERUBAHAN ISLAM BRICS



ISHLI SYAMER
NOM : 15 80302 140

Tanggal / Jil. Lembar : 10 May 2016 / 17 Oktober 2015
Nama : Nur Hafidza Nur Hafidza Nur Hafidza
Jenis : Perempuan
Pegawai : Hafidza
Masa : 10 September 2015

Harus di simpan
dalam folder
yang sesuai
dengan standard

Masa : 10 September 2015
Masa : 10 September 2015

10 September 2015, 10:00

RIWAYAT HIDUP



Muhammad Irwandi, lahir di ujung pandang pada Tanggal 17 oktober 1992. Penulis merupakan anak Ke 2 (dua) dari 2 bersaudara anak dari pasangan Muhammad Jabbar dan Haji Rosnati. Sedangkan saudara saya bernama Irwati Spd.

Saya memiliki istri dan anak. Istri saya bernama Ratna, SE. dan Anak saya bernama Muhammad Syukran AR. Penulis memulai pendidikan pada Tahun 1998 di Pendidikan tingkat Sekolah Dasar di SD Inpres 36 Bontokappong dan tamat pada tahun 2005. Pada tahun yang sama, penulis memasuki jenjang pendidikan Tingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Bantimurung Tahun 2008. Penulis melanjutkan Pendidikan Tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA 1 Bantimurung dan tamat 2011 pada tahun 2015 penulis tercatat sebagai mahasiswa di Yapim maros. Penulis tercatat sebagai mahasiswa di jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan tahun 2018 penulis tercatat sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muslim Maros dengan berubahnya kampus Yapim menjadi Universitas.