

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATPOL PP
KECAMATAN CIPAYUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:
FADLY MAULANA
2016511140

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRAK

Kompensasi dan fasilitas merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung.

Penelitian ini dilakukan di Satpol PP Kecamatan Cipayung dengan mengambil seluruh karyawan sebagai sampel yang berjumlah 72 orang. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup likert skala penilaian dengan sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian dilakukan dengan uji kelayakan model (uji F) dan uji t.

Penelitian menghasilkan 2 temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol pp Kecamatan Cipayung. 2) Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung.

Kata kunci : Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Compensation and facilities are two of the factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of Satpol PP employees in Cipayang District. To prove the effect of both, this research was conducted with the aim of knowing the effect of compensation and facilities on the performance of the Satpol PP employees of Cipayang District.

This research was conducted at the Satpol PP Cipayang District by taking all employees as a sample totaling 72 people. Data were collected using a closed questionnaire instrument if the rating scale was strongly disagree to strongly agree. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data. Multiple linear regression analysis was used as an analytical tool while testing was carried out by means of the feasibility test of the model (F test) and t test.

The study resulted in 2 main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Compensation affects the performance of the Satpol pp Cipayang District employees. 2) Facilities affect the performance of Satpol PP employees in Cipayang District.

Key words ; Compesation, Work Facilities, Employee performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindunganNya maka skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOL PP KECAMATAN CIPAYUNG” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Muhammad Asari, MM, pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM, ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.AK, C.A, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
4. Pimpinan dan staf Satpol PP Kecamatan Cipayung yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Kedua Orang Tua, Keluarga tercinta, dan Pak Sarjo yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
7. Teman – teman saya, khususnya Az-Zahra Khoerunnisa A, Desy Rahayu, Bang Idham, Puspita Damayanti, Fery Darsono, Sihab F, dan Triwahyudi yang selalu mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.



8. Rekan – rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA, khususnya kelas D6.D5 dan Konsentrasi SDM.
9. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, meskipun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang membutuhkannya.

Jakarta, 02 September 2020

Penulis,

Fadly Maulana

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	Error! Bookmark not defined.
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	i
<i>Abstract</i>	ii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar	ix
Daftar Lampiran	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penulisan	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Kompensasi.....	17
2.1.3. Fasilitas Kerja	26
2.1.4. Kinerja	30
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran	37
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1. Tempat dan waktu Penelitian.....	40



3.3	Operasionalisasi Variabel	42
3.4	Populasi, Sampel Dan Metode Sampling	44
3.4.1	Populasi Penelitian.....	44
3.4.2	Sampel Penelitian	45
3.4.3	Metode Sampling	45
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	46
3.6	Instrument Variabel Penelitian	46
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	47
3.7.1	Metode Analisis	47
3.7.2	Pengujian Hipotesis	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
4.1	Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	Gambaran Umum.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	Visi dan Misi Satpol PP Kecamatan Cipayung .	Error! Bookmark not defined.
4.1.3	Struktur Kerja Satpol PP Kecamatan Cipayung	Error! Bookmark not defined.
4.1.4	Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.5	Uji Validitas Dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
4.1.6	Deskripsi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.1.7	Analisi Data	Error! Bookmark not defined.
4.1.8	Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.2	Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
4.2.1	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.2.2	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		Error! Bookmark not defined.
5. 1.	Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5. 2.	Saran	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA



LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel 4.1 Pembagian Regu	56
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi	59
Tabel 4.6 Uji Realibilitas Variabel Kompensasi	60
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Fasilitas	61
Tabel 4.8 Uji Realibiitas Variabel Fasilitas	61
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.10 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai	62
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Kompensasi	63
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Fasilitas	64
Tabel 4.13 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.14 Uji Asumsi Multikolonieritas	67
Tabel 4.14 Uji Asumsi Autokorelasi	68
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.17 Uji Kelayakan Model (Uji F)	74

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1 Rencana Penelitian.....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pegawai Satpol PP.....	56
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Uji Normalitas.....	66
Gambar 4.3 Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	69
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Analisis.....	77



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 4 Analisis Data SPSS

Lampiran 5 Pengujian Hipotesis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era global Indonesia perlu memperhatikan trend sumber daya manusia. Pada generasi millennial saat ini memiliki pandangan hidup yang berbeda. Persaingan pasar tenaga kerja yang sangat ketat dan arus tren data yang masih sangat mempengaruhi pakar SDM dan *talent acquisition* melakukan pekerjaannya. Tren ini bahkan menjadi semakin relevan dalam menghadapi kekurangan tenaga ahli yang berdampak pada kenaikan gaji. Agar dapat menarik, mengembangkan dan mempertahankan SDM di masa depan, maka perusahaan perlu menyadari pentingnya kecerdasan buatan serta analitik talenta, sekaligus bersikap fleksibel dan berpikir kedepan dalam strategi manajemen talenta. Pada perusahaan yang berada di Indonesia perlu memperhatikan tren talenta yang akan datang seperti gaji yang dipersonalisasi, rebranding jabatan agar menjadi lebih menarik dan kreatif, serta bagaimana penilaian kinerja dilakukan.

Sumber daya manusia merupakan individu yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi yang sesuai dengan kemampuan serta keterampilan penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan. Perusahaan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

pegawai yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. pegawai dengan kinerja yang baik akan memiliki dampak positif terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam memenuhi atau melaksanakan kewajiban untuk menyempurnakan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah disepakati Bersama. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan 2009:5). Kinerja merupakan faktor yang mempunyai penyampaian tujuan organisasi dengan variabel tidak bebas yang banyak dipengaruhi (Wilson Bangun, 2012: 231). Kinerja pegawai tidak terlepas apa yang diterima oleh pegawai itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika hak dari pegawai tersebut dapat terpenuhi kinerjanya, pegawai juga akan meningkat yang akan menyebabkan tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Terdapat beberapa permasalahan yang ada di Satpol PP yang menyebabkan kinerja pegawai kurang memuaskan di antaranya kurangnya motivasi dari pemimpin, kurangnya disiplin pegawai, kompensasi yang diberikan masih rendah, fasilitas yang kurang memadai, dan lingkungan kerja yang kurang baik. Dari beberapa faktor tersebut yang menyebabkan kinerja pegawai kurang baik sehingga peneliti memilih dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Satpol PP Kecamatan Cipayang yaitu kompensasi dan fasilitas kerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang di berikan organisasi/instansi kepada pegawai. kompensasi yang di berikan sesuai *job description* dan tanggung jawab setiap pegawai dimana masih banyak pegawai yang belum PNS sehingga kompensasi yang diterima masih rendah. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan menumbuhkan semangat kerja. Alasan seseorang berkerja yaitu untuk mendapatkan kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai imbalan balas jasa dari hasil kerjanya untuk menghidupi dirinya dan keluarganya.

Kompensasi sebagai semua perndapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. (hasibuan,2013:151). Kompensasi langsung berupa gaji/upah, bonus dan THR sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi. Selain faktor pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor fasilitas kerja. Fasilitas secara tidak langsung menunjang jalannya kegiatan penegakkan tata tertib dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya.

Dari penelitian awal yang dilakukan oleh penulis Fasilitas yang diberikan oleh Satpol PP Kecamatan Cipayung masih belum lengkap salah satunya belum adanya pos-pos penjaga disetiap tempat yang dilarang untuk di tempati oleh pedagang kaki lima (PKL), belum banyaknya inventaris instansi berupa kendaraan, peralatan kerja serta ruang kerja yang kurang memadai. Seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang dilakukan tanpa adanya fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang di berikan maka semakin baik pula kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dan sebaliknya semakin buruk fasilitas kerja yang di berikan maka semakin rendah kinerja pegawai. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar pekerjaan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan (veitzhal rivai 2011:357).

Berdasarkan permasalahan diatas tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan mengevaluasi pentingnya kompensasi dan fasilitas kerja di satpol PP Kecamatan Cipayung maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP Kecamatan Cipayung”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP Kecamatan Cipayung?
2. Apakah terdapat pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja pegawai Di Satpol PP Kecamatan Cipayung?



1.3. Tujuan Penulisan

Berdasarkan perumasan masalah tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kecamatan Cipayung.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di satpol PP kecamatan cipayung.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti ada manfaat yang di harapkan dapat tercapai adapun manfaat yg di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi pada umumnya.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kecamatan Cipayung.
2. Manfaat Praktis



- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pihak terkait, mengenai kompensasi dan fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Satpol PP Kecamatan Cipayung.
- b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan guna meningkatkan kompensasi dan fasilitas terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kecamatan Cipayung.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian di lakukan dalam rangka penyusunan proposal dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sitematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi varibel, populasi, sample dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrument variable penelitian., metode analisis dan pengujian hipotesis.



BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP kecamatan cipayung, karakteristik, responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan membahas tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada sebelumnya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau Gedung.

Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur unsur manajemen akan dapat ditingkatkan, manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan

tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tetapi menurut Tjuju dan Suwanto (2011:1) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:2) manajemen sumber manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu untuk mengatur suatu perencanaan, perorganisasian dan hubungan kinerja pegawai menjadi efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017).



1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai suatu tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.



4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati pertauran-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempunaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, konseptual, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kompensasi adalah adil dan layak adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layaknya di artikan dapat memunuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian merupakan hal penting dan sulit dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dalam sulit MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan konci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya



tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017 :14) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.



4. Meramalkan penawaran dan permintaan datya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan tektik dan perkembangan sertifikat buruh.
8. Melaksanakan Pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutase karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam Sutrisno (2012:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM



4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai lini tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara menurut Schuler et al dalam Sutrisno (2015:8), setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha



Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapat itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan komoensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pemimpin).

3. Pemimpi (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta tanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau berkerjasama dan bekerja secara efektif sesuai



dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Jika dikelola dengan baik, kompensasi kompensasi akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan mengikat karyawan yang baik, sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada mungkin saja akan meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidak akan mudah, akibat puas dalam pembayaran akan mengurangi kinerja, menjadi penyebab mogok kerja, meningkatkan keluhan, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik atau psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P. Hasibuan 2012:118) dan menurut marihot tua E.H dalam (Sunyoto, 2012) mengidenfisikan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain lain.



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya.

Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan memberi imbalan terhadap faktor-faktor lain yang mempertimbangkan sebagai faktor jalannya. Menurut Hasibuan (2017:127-129) bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. **Permintaan dan penawaran tenaga kerja**

Jika pencari kerja (penawar) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. **Kemampuan dan kesedihan perusahaan**

Apabila kemampuan dan kesedihan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya kemampuan dan kesedihan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

3. **Serikat buruh atau organisasi karyawan**

Apabila serikat karyawan kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompesasi relative kecil.



4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas buruk maka kompensasi semakin kecil.
5. Pemerintahan dan undang-undang keppres
Pemerintah dan undang-undang keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan.
6. Biaya hidup
didaerah itu tinggi maka kompensasi/upah semakin besar, sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relative kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Suatu keadaan yang melihat kondisi perekonomian sedang maju atau tidak maju, karena dengan itu dapat menentukan tingkat upah yang akan diperoleh.

10. Jenis dan sifat kerja

Jenis dan sifat kerja yang sulit dan mempunyai resiko, maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar karena membutuhkan keterampilan dan ketelitian dalam mengerjakannya, tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan tidak ada resiko, maka tingkat kompensasi yang diberikan akan rendah.

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.



- c. Ganjaran non finansial (*non finansial rewards*) seperti jam kerja yang luwes, kantor yang bergaransi, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (dalam anoki herdian ditto, 2010).

Menurut simamora (2001), terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut

:

- a. Upah gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin alam jam kerjanya semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan.
- b. Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan, program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif biaya.
- c. Tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian,
- d. Fasilitas yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contoh fasilitas

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



adalah kenikmatan seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya (dalam siti fathonah dan ida utami, 2008)

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (hasibuan :2017)

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

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 program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas 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 adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.
- f. Disiplin
 Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati perturan-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 perubahan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil



dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. (Hasibuan: 2017):

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perilaku, dan pemberian hadiah atas hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan terciptanya suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relative, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang berkualitas tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain lain.



Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan, terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2011:357), yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

a. Gaji

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

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan yang nialinya diatas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah merukan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditemukan. Insentif



merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung (tunjangan)

Kompensasi tidak langsung (tunjangan) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

Fasilitas Kerja

Pengertian Fasilitas

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan/instansi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang



akan datang fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan/instansi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja suatu yang terdapat dalam perusahaan/intansi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik ddalam hubungan langsung dengan pekerja maupun kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya, dengan adanya fasilitas, kemungkinan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efesien. Hal ini merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Fasilitas adalah penyediaan perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan – kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. (Buchari, 2001:12) sedangkan menurut (Koyong,2011:11) fasilitas kerja adalah sesuat bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Fasilitas kerja dengan kepuasan kerja pegawai karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemnuhan kebutuhan. Pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya, sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak dapat terpenuhi (Hasibuan,2007:201).



Jenis Fasilitas Kerja

Ada banyak banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi pegawai maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya.

Menurut Sofyan (2004: 22) Jenis jenis fasilitas kerja itu terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas, perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran seperti parabol kantor (meja, kursi, lemari dan lainnya), peralatan elektronik, (computer, mesin fotocopy, printer dan lainnya).
- d. Perlatan inventaris, yaitu perlatan yang dianggap sebagai alat alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan, inventaris kantor, inventaris kantor pergudangan.



- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

Indikator Fasilitas Kerja

Indikator fasilitas kerja harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan pegawai dengan meningkatkan produktivitas kerjanya, menurut Moenir (2012: 198) ada tiga indikator fasilitas kerja yaitu:

1) Fasilitas alat kerja

Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional.

2) Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan, seperti alat yang digunakan untuk menunjang pekerjaan, Gedung, ruang kerja, penerangan yang cukup, alat komunikasi berupa telepon.

3) Fasilitas sosial



Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh pegawai dan berfungsi sosial, misalnya penyediaan mess, asrama untuk para pegawai ujangsan, rumah jabatan, dan kendaraan.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembagadan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Armstrong dan baron di dalam Wibowo (2012:2) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsemen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dan menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Mangkunegara (2017:67-68)

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Faktor terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penilaian hasil kinerja yang dapat digunakan memberi informasi kepada karyawan secara individual. Menurut Chung dan



Menggingson (gomes 2011: 135), penilaian kinerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.

Tujuan penilaian kerja dapat diklarifikasikan sebagai berikut:

1. Adminitrasi, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, tranfer dan kenaikan gaji.
2. Informasi, yaitu memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangan.
3. Motivasi, yaitu menetapkan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantatif dan kualitatif. Menurut Sedarmayanti dalam Bandari (2016:21) yaitu menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur kinerja pegawai secawa individu, terdapat tiga indikator yang ditemukan oleh Robbins (2012:155) yaitu:

- a. Kuantitas

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau



pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang di capai karyawan. dan pencapaian target pekerjaan karyawan

b. Kualitas

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

c. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Analisis/ Metode	Hasil Penelitian
1	Purdiwiati (2018)	Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan	Analisis regresi ganda, sedangkan pengujian	Adanya pengaruh kompensasi



		Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT Pusat Pengembangan Beni dan Proteksi Tanaman Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta	hipotesis dilakukan dengan uji t-dan uji f	yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan, dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta
2.	Fauzi Rahmatulloh (2015)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Sukabumi	Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif.	Adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Sukabumi.
3.	Danik Istanti (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta	Analisis regresi sederhana dan ganda, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F	Terdapat Pengaruh positif kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nurhasan (2017)	Pengaruh fasilitas kerja dan	menggunakan analisis regresi	Terdapat pengaruh positif

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



		kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Bogor	sederhana dan berganda dengan pengujian analisis hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f	terhadap kinerja karyawan.
5.	Saharudin (2012)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dikantor walikota pekan baru.	Menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi sederhana	Hasil penelitianb menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikantorr walikota pekan baru
6.	Hasanudin (2016)	Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Cipta	Menggunakan analisis regresi sederhana	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Cipta
7.	Nurul jihan pratiwi (2019)	pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian sekertariat badan pengelolaan keuangan daerah provinsi Sulawesi selatan	Analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerjaa terhadap kinerja pegawai pada bagian sekertariat badan pengelolaan keuangan daerah provinsi Sulawesi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



				selatan.
8.	Puja Aprilia (2018)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas kebersihan dan pertanaman kota medan	Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis linear berganda	Hasil menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja negeri sipil di kantor dinas kebersihan dan pertamanya kota medan dapat dikatakan signifikan dan pengaruh positif dengan presentase sebesar 65%.
9.	Terry awitanto lajatuma (2017)	Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di PT bukit mas prima persada depo madiun	Jenis penelitian kuantitatif menggunakan metode uji validitas, realibilitas dan analisa regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT bukit masprima persada depo medium
10.	Novi syhrianti (2018)	Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU provinsi Sulawesi selatan.	Metode survey dengan pendekatan kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



				pegawai kantor KPU provinsi Sulawesi selatan.
--	--	--	--	--

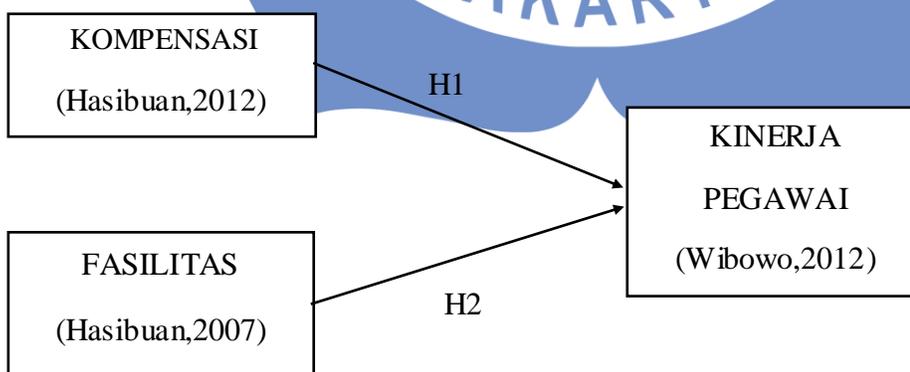
Sumber: Diolah Oleh Penulis

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Kerangka pemikiran akan melahirkan asumsi-asumsi yang dapat digunakan dalam membangun hipotesis.

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran



1. Menurut Purdiawati (2018) besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang dinikmati oleh karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhannya yang dinikmatinya semakin banyak pula. Disini letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga.

Sebagaimana penelitian yang sudah dilakukan oleh Purdiawati (2018) dengan judul pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor UPT Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor UPT Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta.

2. Menurut Nurhasanah (2017) fasilitas merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Sebagaimana penelitian yang sudah dilakukan Nurhasanah (2017) dengan judul pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri. Dengan hasil fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap satuan rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono: 2010), Berdasarkan penelitian terdahulu yang diambil maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai SATPOL

PP Kecamatan Cipayug.

H2: Diduga terdapat pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai SATPOL PP

Kecamatan Cipayung.



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Satpol PP Kecamatan Cipayung yang beralamat di Jl. Bina Marga No. 2, RT.6/RW. 2, Cipayung, Kota Jakarta Timur. Aktivitas penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai table dibawah ini:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Terdahulu												
2	Pengumpulan Data												
3	Analisis Data												
4	Penyusunan Laporan skripsi												

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014: 84). Dalam penelitian ini



menggunakan pendekatan jenis penelitian kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

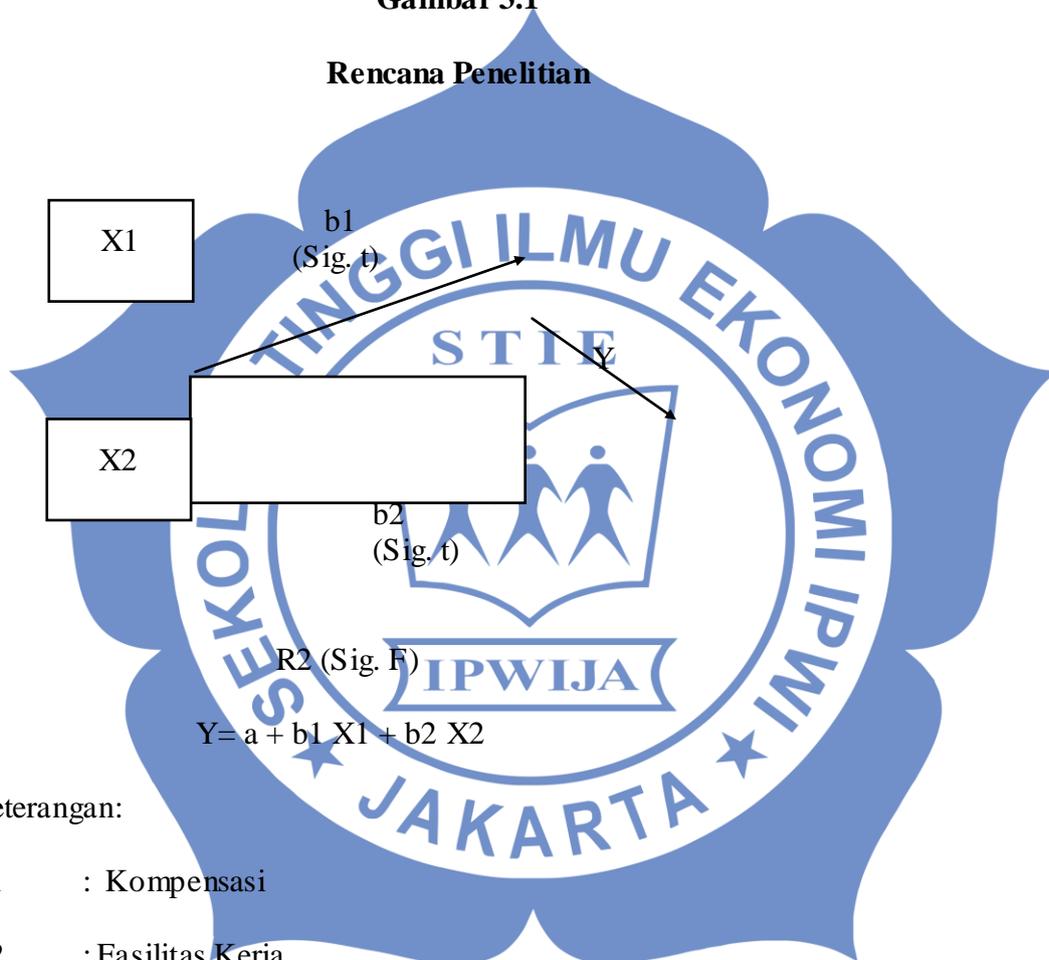
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

lapangan (pada Satpol PP Kecamatan Cipayung). Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang angkanya (scoring) (Sugiyono, 2015: 23)

Dalam penelitian ini terdapat variable dependen yaitu Kinerja Karyawan, dan dan variable independennya adalah kompensasi dan fasilitas kerja.

Gambar 3.1
Rencana Penelitian



Keterangan:

X1 : Kompensasi

X2 : Fasilitas Kerja

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Kompensasi

b2 : Koefisien Regresi Fasilitas Kerja

3.3. Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang memiliki variasi lain. Operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi

tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2015: 38).

Pada penelitian ini, penulis akan melakukan analisis pada 2 (dua) variable penelitian yaitu variable dependen dan independent. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

2) Fasilitas Kerja (X2)

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Definisi operasional dari variable X1, X2, dan Y dapat dilihat lebih jelasnya pada table dibawah ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	No. Pertanyaan	Skala
Kompensasi dalam Hasibuan (2010: 118)	Semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak	1. Gaji	1, 2, & 3	

	langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan	2. Tunjangan	4, 5,& 6	1-5 Interval
		3. Insentif	7 & 8	
Fasilitas dalam Kartono (2011)	Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.	1. Fasilitas alat kerja	1 & 2	1-5 Interval
		2. Fasilitas perlengkapan kerja	3 & 4	
		3. Fasilitas sosial	5 & 6	
Kinerja dalam Nina Lamatenggo dan Hamzah (2012: 118)	Tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut	1. Kuantitas	1 & 2	1-5 Interval
		2. Kualitas	3 & 4	
		3. Ketetapan Waktu	5 & 6	
		4. Efektivitas	7 & 8	
		5. Kemandirian	9	
		6. Komitmen Kerja	10	

3.4. Populasi, Sampel Dan Metode Sampling

Populasi Penelitian

Menurut sugiyono (2009: 115) mendefinisikan “ pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada ditetapkan pada objek dan subyek yang dipelajari, tetapi

meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai satpol pp kecamatan cipayung yang berjumlah 72 orang.

Sampel Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009: 116), mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistic maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus *representative* artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih menurut Arikunto (2010: 112), “Sampel apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga populasi penelitiannya “ jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dan dalam hal ini penelitian mengambil sampel 72 orang yaitu 100% dari jumlah populasi.

Metode Sampling

Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh sehingga penelitiannya disebut sebagai sensus. Sampling jenuh adalah tektik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2012: 96).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2014: 179). Dari penjelasan tersebut maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner (*Questionnaire*).

Kuesioner (*Questionnaire*) merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2015: 142). Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan pegawai Satpol PP tentang pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) digunakan untuk memperoleh data sekunder yaitu dengan mempelajari berbagai literatur, buku-buku penunjang, referensi dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian yang akan dibahas guna mendapatkan landasan teori dan sebagai dasar melakukan penelitian.

3.6. Instrument Variabel Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya (Notoatmodjo: 2010). Instrumen variable penelitian ini digunakan sebagai alat pengumpulan data dan intrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Interval. Skala interval yaitu suatu skala yang mempunyai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

rentangan konstan antara tingkat satu dengan yang aslinya, tetapi tidak mempunyai angka 0 mutlak (Agus Irianto, 2004: 19).

Analisis selanjutnya dilakukan dengan melakukan *Reliability analysis* menggunakan software SPSS:

1) Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *corrected item-Total correlation*) dengan rabel (harus lihat table r) dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung $>$ r table. Untuk mempermudah beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korealsi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $>$ 0,3.

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrument (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Uji realibilitas dilakukan dengan metode Chronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6 (Nunnaly dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independent terhadap satu variabel dependen dengan data menarik (interval atau rasio).

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis

responden, mantabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, makan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014: 206). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui peran masing-masing variabel terikat. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan terlebih dahulu dianalisis dengan menggunakan metode:

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang digunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regresi (Ghozali, 2005: 10).

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Dengan menggunakan nilai tolerance, nilai yang berbentuk harus di atas 10% dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan (Ghozali, 2005: 11).

3. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengelolaan data dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut:

- $d_U < DW < 4 - d_U$, artinya tidak ada autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < DW < 4 - d_L$, artinya tidak dapat disimpulkan
- $DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$, artinya terjadi autokorelasi positif/negatif

(Nilai d_L dan d_U diperoleh melalui tabel Durbin Watson).

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan grafik

plot (*scatterplot*) dimana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada regresi ini, sehingga model regresi yang dilakukan layak dipakai (Ghozali, 2005: 13).

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2014: 159). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah, diduga:

H_1 = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H_2 = Fasilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi yang dilakukan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinan, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t (Signifikan Parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen (Duwi Priyatni, 2012: 139). Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha=5\%$), dimana H_0 =model regresi tidak cocok, $H_1 - H_2$ = model regresi cocok. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t secara parsial sebagai berikut:

- H_0 diterima H_1 ditolak jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau jika nilai $\text{Sig.} > 0.05$.
- H_0 ditolak H_1 diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau jika nilai $\text{Sig.} < 0.05$.

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts 25 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Adapun rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2014: 184) dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

n = banyaknya sampel

t = tingkat signifikan t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t table.

Kemudian menentukan model kepuasan dengan menggunakan statistik Uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- a. Interval keyakinan = $\alpha = 0,05$
- b. Derajat kebebasan = $n-2$
- c. Dilihat dari hasil t table

Hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t table dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika t hitung $>$ t table pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)
- b. Jika t hitung $<$ t table pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

2. Uji kelayakan model (Uji F)

Menurut Ghojali (2013:98). Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F digunakan untuk

menilai kelayakan model regresi yang telah terbentuk. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F tabel dengan F hitung. Dalam menentukan nilai F tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) pembilang = k-1, dan fd penyebut = n-k, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Kriteria pengujian yang digunakan, yaitu:

- a. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan
- b. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Besarnya koefisien determinasi ini adalah nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:46)



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), perencanaan, pengembangan manajemen sumber daya manusia, pen. PT refika.
- Albert, koyong (2011). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas. Jurnal Manajemen
- Aprilia, puja (2018) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Dikota Medan*. Skripsi Universitas Sumatra Utara.
- Arikunto, s. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assauri sofyan, (2004). *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Falkutas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Bangun, wison. (2012). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta Erlangga.
- Danang, sunyoto (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta PT Buku
- Danik Istanti (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinst DKI Jakarta*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Dessler, gary, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Indeks
- Ediy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana
- Fauzi Rahmatulloh (2015). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kota Sukabumi*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Gomes (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasanudin (2016) *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Cipta*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwi Jakarta.
- Hasibuan (20017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Henry, simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III STIE YKPN YOGYAKARTA.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Lajutama, terry awitanto (2017) *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bukit Mas Primas Husada Depo Mediun*. Jurnal. Universitas PGRI Madiun.
- Mankunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moenir, H.A.S. (2012). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Askari Jakarta
- Nazir (2014) *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhasan (2017) *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunung Putri Bogor*.
- Nurul jihan pratiwi (2019) *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekertariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makasar.
- Purdiawati (2018) *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor UPT Pusat Pengembangan Benih Dan Protrksi Tanaman Dinas Ketahan Pangan Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta*.
- Rivai & basri (2005) *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Husada.
- Robbins. P (2012). *Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Saharudin (2012) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Pekanbaru*, Skripsi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suwanto (2011). *Asas Asas Manajemen Smbcr Daya Manusia*, Bandung Suci Perss.
- Syahriati, Novi (2018) *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, AMKOP Makasar.
- Veitzhal, R., Sagala & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba.