

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BONE**

SKRIPSI

Oleh

DIRGA AZHARI

105720416913



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2020

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PERODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN BONE**

DIRGA AZHARI

105720416913

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Pada Jurusan Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2020

16/09/2020

1 eqq
Smb. Alhami

R/0147/MAK/2020

AZH
P¹

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tuaku dan saudara tercinta, sebagai rasa terimakasihku yang selalu memberikan yang terbaik berupa doa dan nasehat untuk mencapai cita-citaku.

Terima kasih Ayah, Ibu dan saudaraku.





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Penaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja
Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone.**

Nama Mahasiswa : **DIRGA AZHARI**

No Stambuk/NIM : **10572041613**

Program Studi : **Manajemen**

Jenjang Studi : **Stara Satu (S1)**

Perguan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan Bahwa Skripsi ini telah di teliti,diperiksa dan di ujikan di depan Panitia penguji Skripsi Setara Satu (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis 31 Agustus 2020.

Makassar, 03 September 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NIDN. 0902116603

Samsul Rizal, SE., MM
NIDN. 0907023401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi&Bisnis

Ketua Program Studi

Isnail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi atas Nama Dirga Azhari Nim :10572041613,Diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0003/SK-Y/61201/091004/2020 M.Tanggal 31 Jumadil 1441 H/ 31 Agustus 2020 M,Sebagai Salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 31 Jumadi Akhir 1441 H
31 Agustus 2020 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekertaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM.
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM.
2. Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.pd., MM
4. Dr. H. Andi Rustam, SE., MM., CA, CPA

Disahkan Olaeh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Alamat : Jln. Sultan Alauddin No.259 Fax (0411) 860 132 Makassar 90221.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dirga Azhari
 Stambuk : 105720416913
 Program Studi : Manajemen
 Dengan Judul : Penaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja
 Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone.

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, Bukan hasil jblakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sangsi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah di ujiankan pada hari Kamis 31 Agustus 2020.

Makassar, 03 September 2020

Yang membuat pernyataan

METERAI
 TEMPEL
 34510AHF617283154
 6000
 ENAM RIBURUPIAH
 Dirga Azhari

DiKetahui Oleh :

Dekan,
 Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Unismuh Makassar

Ismail Rusulong, SE.,MM
 NBM: 903078

Ketua,
 Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
 NBM: 1085576

ABSTRAK

DIRGA AZHARI, 2020. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone)". Skripsi ini dibimbing oleh Andi Jam'an, (Pembimbing I) dan Samsul Rizal,(Pembimbing II).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis korelasi yang digunakan untuk menguji sistem umpan balik untuk memantau dan mengawasi hasil dan sikap kesediaan Kantor Dinas Perhubungan untuk menerima resiko pada penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti pemantauan dan pengawasan hasil dengan tujuan pada Dinas perhubungan Kabupaten Bone yang tepatnya Di daerah Kota bone, untuk menerima resiko yang diambil.

Semakin tinggi pemantauan dan pengawasan maka semakin besar kesediaan menerima resiko yang akan diambil pemantauan dan pengawasan ini menjamin manajer bahwa tujuan organisasi yang penting dapat dicapai secara efisien dan efektif. Karena sistem pengendalian ini memfokuskan pada pencapaian tujuan organisasi, jenis pengendalian ini harus memungkinkan hasil dapat diukur, serta membandingkannya dengan standar. Dalam mengawasi perkembangan pencapaian produktivitas, sistem pengendalian memiliki peranan pemantauan dan pengawasan melalui proses penilaian dan pemberian Tunjangan Kompensasi atas produktivitas karyawan. Dengan demikian dapat diperkirakan bahwa semakin tinggi pemantauan dan pengawasan hasil pada Kantor Dinas Perhubungan di Kota Bone maka semakin tinggi juga kesediaan Kepala Kantor Tersebut untuk menerima kerugian yang akan diterima. Dengan demikian hubungan positif atas pemantauan dan pengawasan atas kesediaan Obyek Penelitian untuk menerima kerugian yang akan diterima tersebut dengan alasan bahwa sistem ini merupakan pemberian Tunjangan yang digunakan untuk menentukan sasaran dan target serta kegunaan kompensasi finansial berdasarkan produktivitas kerja. Oleh karena itu diperkirakan bahwa penggunaan pengukuran produktivitas kerja secara Finansial yang memfokuskan pada pencapaian tujuan organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan kesediaan sikap Kantor Dinas Perhubungan untuk menerima resiko

Kata kunci: *Kompensasi Finansial dan kinerja pegawai.*

ABSTRACT

DIRGA AZHARI, 2020. "The Influence of Financial Compensation on Employee Performance at the Office of Transportation, Kab.Bone)". This thesis is supervised by Andi Jam'an,(Advisor I) and Samsul Rizal,(Advisor II). The results of this study indicate that the correlation analysis used to test the feedback system to monitor and monitor the results and the attitude of the Office of Transportation's willingness to accept risks in this study shows that the hypothesis is accepted. This means monitoring and monitoring the results with the aim of the Department of Transportation of Bone Regency, precisely in the Bone City area, to accept the risks taken. The higher the monitoring and supervision, the greater the willingness to accept the risks that will be taken. This monitoring and supervision ensures managers that important organizational goals can be achieved efficiently and effectively. Because this control system focuses on achieving organizational goals, this type of control must allow results to be measured, as well as to compare them with standards. In monitoring the progress of productivity achievement, the control system has a monitoring and supervisory role through the process of assessing and providing compensation benefits for employee productivity. Thus it can be estimated that the higher the monitoring and supervision of results at the Office of Transportation in Bone City, the higher the willingness of the Head of the Office to accept losses to be received. Thus the positive relationship of monitoring and supervision of the willingness of the Research Object to accept the loss that will be received is on the grounds that this system is the provision of allowances used to determine targets and targets as well as the use of financial compensation based on work productivity. Therefore it is estimated that the use of work productivity measures financially that focus on achieving organizational goals can be used to increase the willingness of the attitude of the Office of Transportation to accept risks.

Key words: Financial compensation and employee performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nyalah sehingga skripsi dapat diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Pada Fakultas Muhammadiyah Makassar atau (Unismuh).

Dalam penyusunan skripsi ini, berbagai cobaan ditemui maupun kesulitan, rintangan dan hambatan yang penulis temui sejak dari awal pembuatan skripsi ini hingga menjelang penyelesaiannya tetapi dapat teratasi berkat prinsip yang disadari penulis.

Teriring ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayahanda dan Ibunda yang tercinta dan sanak keluarga serta kerabat atas segala jerih payah, dorongan dan doanya demi mencapai keberhasilan penulis dalam menempuh cita-cita.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan penulis sampaikan pula kepada

1. Bapak selaku Prof. Dr. H. Arbo Asse, Selaku Rektor universitas muhammadiyah makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE,MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Biasnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak MUH.NUR RASYID SE,MM selaku ketua fakultas ekonomi dan bisnis universitas Unismuh makassar

4. Bapak DR.ANDI JAM'AN,SE.,M.Si dan bapak SAMSUL RIZAL,SE.,MM masing-masing sebagai Dosen Pembimbing I dan II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya dalam mengarahkan dan membimbing untuk menyatuhkan wahana sehingga skripsi ini dapat selesai tepat pada waktunya
 5. Bapak Pembantu Ketua I, II dan III Universitas Muhammadiyah makaasar jurusan ekonomi dan bisnis (UNISMUH MAKASSAR).
 6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen pada Universitas Muhammadiyah makaasar (UNISMUH) yang telah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
 7. Bapak Kepala Kantor dinas perhubungan di Kabupaten Bone beserta stafnya yang telah bersedia menerima dan memberikan data/ informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan pembahasan skripsi ini.
 8. Rekan-rekan mahasiswa utamanya yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
- Akhirnya, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alma Mater.

Makassar, 31 Agustus 2020

Penulis,

Dirga Azhari

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Landasan Teori	5
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir	44

D. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
B. Defenisi Operasional Variabel	47
C. Populasi Dan Sampel	48
D. Metode Analisis Data	50
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN	51
A. Gambaran umum Penelitian	51
B. Sejarah Singkat Perusahaan	51
C. Visi dan Misi Perusahaan	52
D. Struktur Organisasi	54
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Sistem Pengupahan.....	59
Tabel 2	Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 3	Uji validasi Variabel X.....	63
Tabel 4	Uji Validasi Variabel Uji Validasi Variabel Y.....	63
Tabel 5	Uji Reabilitas X dan Y.....	64
Tabel 6	Cofficient.....	65
Tabel 2.1	Jenis Kelamin Responden.....	68
Tabel 2.2	Umur Responden.....	69
Tabel 2.3	Pendidikan Responden.....	70
Tabel 2.4	Responden Masa Kerja.....	71
Tabel 2.5	Tanggapan Kompensasi Pegawai.....	72



Gambar 1 Bagan kerangka fikir 25

Gambar 2 Produktivitas Kinerja Pegawai 53

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kantor Dinas perhubungan Kab.Bone (KDP) dalam konsep manajemen, manusia diharapkan dapat memanfaatkan tenaga kerja sepenuhnya atau seoptimum mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya hubungan yang bermutu penuh dan tanggung rasa serta saling membangun. Pemanfaatan sumber daya manusia itu dan trampil dibidangnya masing-masing mengandung pengertian-pengertian struktur dan pengembangan mutu tenaga kerja yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia baik secara aktual maupun potensial.

Masalah kompensasi tenaga kerja menjelma menjadi masalah nasional sejak tahun delapan puluhan. Dalam Usaha peningkatan produktivitas kerja dibahas dimana-mana dan disarankan tahun 1996 menjadi tahun produktivitas nasional. Peningkatan produktivitas kerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap perusahaan. Melalui para pimpinan, instansi ini berusaha sekuat tenaga dan dengan berbagai cara untuk semakin memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Mengenai peningkatan produktivitas kerja pegawai bukan monopoli instansi ini yang mencari keuntungan saja, melainkan juga merupakan kepen-tingan organisasi-organisasi yang menjual jasa pelayanannya kepada masyarakat.

Mengatasi masalah yang berkembang dan harus dihadapi saat ini adalah belum adalah standar kualifikasi untuk keterampilan tertentu, sehingga sangat

sulit untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai untuk mengisi lowongan yang tersedia.

Pemecahan masalah tersebut, maka seorang pimpinan atau bagian dari pimpinan utamanya manajer personalia perlu memahami pengertian dan fungsi-fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia, untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi pada perusahaan dalam memanfaatkan tenaga kerja yang proposional.

Dapat pula dilihat usaha pemerintah untuk turut serta dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yakni dengan membangun pusat-pusat latihan. Segi lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas adalah keterlibatan seluruh anggota pada instansi sebab dalam hal ini tidak mungkin dapat tercapai jika hanya dilancarkan dalam bidang-bidang tertentu, sehingga setiap manajer harus diajak secara sadar dalam tugas meningkatkan penggunaan tenaga kerja secara efektif.

Jelaslah bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas merupakan masalah sistem, karena banyak segi dalam pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai akibat terhadap peningkatan produktivitas.

Sehubungan dengan hal tersebut, sebagai salah satu instansi yang ada di daerah ini, adalah Kantor dinas perumahan Negara di Kabupaten Bone telah pula mengambil peranan dalam menyediakan pelayanan masyarakat yang berkepentingan khususnya masalah pension dan kebutuhan lainnya.

Suatu hal ini yang perlu diperhatikan oleh Kantor dinas perhubungan Negara ini adalah cara-cara untuk mendapatkan tenaga kerja yang bisa memberikan prestasi untuk menunjang kelanjutan dan perkembangan hidup Kantor Dinas perhubungan Negara.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka penulis berupaya melihat sebagaimana meningkatkan kompensasi dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat mendukung operasional pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone dengan judul "Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan kabupaten Bone".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian adalah:

"Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kab Bone".

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompensasi meningkatkan produktivitas pegawai.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yaitu :

1. Untuk memberikan gambar ilmiah yang dapat dijadikan titik tolak untuk penelitian selanjutnya.

2. Sebagai Bahan referensi bagi mereka yang berminat untuk membahas masalah prestasi kerja pegawai .



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

a) Pengertian kompensasi

sumber daya manusia merupakan komponen terpenting di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mengatasi persaingan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia handal dapat menciptakan suatu produktivitas kerja yang tinggi bila kondisi ini terjadi maka selain produktivitas perusahaan meningkatkan suasana tenaga kerja dan pada akhirnya tersebut dapat mendapatkan keuntungan bagi perusahaan tersebut salah satu faktor yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan pada suatu perusahaan ialah kompensasi selain di dukung dengan factor-faktor lainnya seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap, moral, motivasi lingkungan kerja dan lain-lain.

Menurut Hastho joko Nur utom dan melin sugiarto (2007:107) "kompensasi merupakan balasan jasa yang di berikan oleh organisasi / perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada priode yang tetap".

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan pegawainya.

Bagi organisasi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai serta

Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai itu . pengalaman menunjukan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, produktivitas kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari perusahaan . Hastho joko nur utomo dan melin sugiarto (2007: 107), selain faktor faktor yang telah disebutkan diatas masih terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi faktor kompensasi, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja seperti adil dan layaknya kompensasi yang akan diterima oleh pegawai maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dengan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Sedangkan kompensasi menurut marhot tua effendi hariandj (2005:244) bahwa :

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

Menurut vizthal rivai (2004 : 357), menyatakan bahwa :

"kompensasi merupakan sesuatu yang di terima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan ". Oleh karena itu pernyataan di atas, maka indikator untuk kompensasi menurut Veitzhal Rivai (2004 : 357) meliputi : gaji, upah, insentif, kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit) yang meliputi fasilitas – fasilitas seerti : asuransi – asuransi tunjangan , uang pensiun, dan lain –lain

b) Komponen – Komponen kompensasi

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk utang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dan kedudukanya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan dinansial langsung yang dibayarkan pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapt berubah-ubah tergantung pada keluaran yang di hasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung di bayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang di tentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan teradap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan

kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi – asuransi, tunjangan–tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

e. Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- Penawaran dan permintaan

Penawaran dan permintaan akan tenaga kerja mempengaruhi program kompensasi ,dimana jika penawaran / jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja yang berkurang / kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

- Serikat kerja

Serikat pekerja juga berperan dalam penentuan kompensasi. Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak pegawai juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya .

- Kemampuan untuk membayar

Kompensasi merupakan biaya produksi. dengan demikian, jika kompensasi semakin besar , maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang di hasilkan berkualitas , maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu , dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji pegawai tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan .

- Produktivitas

Produktivitas jika gaji yang di berikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi semakin meningkat ,maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang di berikan oleh perusahaan.

- Biaya hidup

Dalam kenyataan ,biaya hidup semakin tinggi ,untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang di berikan kepada pegawai agar gaji mereka terima terasa wajar.

- Pemerintah

Dalam menentukan tingkat gaji/ upah, pemerintah juga memiliki peran salah satunya menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dan pemerintahan tersebut.

f. Balas Jasa kompensasi

Untuk menunjang personil, maka sangatlah ditentukan oleh pemberian balas jasa kompensasi yang berupa upah atau gaji, bonus, insentif dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya ,uang makan, cuti dan lain lain.

Berikut adalah tujuan organisasi atau perusahaan memberikan pada pegawainya, antara lain :

1. Mendapatkan pegawai berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas dan memenuhi standar yang di minta organisasi. Oleh karena itu untuk menarik calon pegawai masuk dalam organisasi, organisasi harus

mengurus calon calon pelamar dengan tingkat kompetensi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompetensi organisasi lain.

2. mempertahankan pegawai yang sudah ada

Dengan adanya kompetensi kompetitif, organisasi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan kualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk menegakkan tingkat kerja pegawai yang tinggi dan kasus pembajakan pegawai oleh organisasi lain dengan gaji yang tinggi.

3. Adanya administrasi kompensasi manajemen terpenuhinya rasa keadilan dan hubungan antara manajemen dan pegawai.

Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi, maka keadilan dalam pemberian pegawai pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak di pertimbangkan.

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi pegawai hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan serta motivasi dan prestasi yang meningkatkan dalam kerja.

4. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak dengan upah yang kompetitif. Organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja pegawai yang meningkat.

5. Administrasi Legislatif

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang .tujuanya agar organisasi tidak sewenang-wenang melakukan pegawai sebagai atas perusahaan .

Berikut ini akan diberikan pengertian gaji yang sebagaimana Moh. As'ad (1998 hal. 88)0 mengemukakan bahwa gaji adalah upah kerja yang di bayar dalam tepat waktu, sebenarnya bukan saja waktunya yang tepat tetapi secara relative banyaknya upah itupun sudah pasti jumlahnya .

Handoko (1985 hal. 144) memberikan pengertian mengenai gaji yaitu upah kerja merupakan penghasilan dari energy pegawai yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau jasa yang di anggap sama dengan yang berwujud uang tanpa jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau bulanan .

Sehingga sistem upah pada umum , sebenarnya di pandang seagai suatu alat untuk mendistribusikan pada pegawai, pendistribusian ini ada pada berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas berdasarkan kebutuhan hidup.

Berdasarkan defenisi yang telah dikemukakan oleh penulis dalam literature menunjukan bahwa gaji dapat di defenisikan sebagai upaya kerja yang di bayar dalam waktu yang tepat secara relatif banyaknya upah atupun sudah pasti jumlahnya.

Selanjutnya upah adalah penghargaan dari energy pegawai yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang di anggap sama dengan yang berwujud uang. Tanpa jaminan pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulanan .

Arti penting gaji sebagaimana disebutkan di atas menghendaki penentuan gaji harus dilakukan dengan baik agar fungsi sebagai alat untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya. salah satu aspek yang penting dalam hal ini adalah jumlah gaji yang di terima pegawai harus memiliki *internal equity* dan *external equity* *internal equity* adalah jumlah yang di peroleh sesuai dengan input yang diberikan di dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam organisasi. *External equity* adalah jumlah yang di terima di preses sesuai dengan jumlah yang diterima di dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi.

Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, dalam menentukan gaji organisasi dapat melakukan langkah langkah berikut :

a. Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang di lakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja. Kegiatan ini perlu di lakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan.

b. Evaluasi jabatan / tugas

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk

menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.

Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam menentukan tingkat gaji.

c. Survei gaji dan upah

Survey gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum dalam organisasi organisasi yang mempunyai jabatan yang sejenis .ini dilakukan untuk mengusahkan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam merencanakan dan menentukan gaji . survey dapat di lakukan dengan berbagai macam cara, seperti mendatangi organisasi–organisasi untuk mendapatkan informasi mengenai tingkat gaji yang berlaku, membuat kuesioner secara formal dan lain lain .

Proses ini adalah untuk mengusahkan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji.

g. Penentuan tingkat gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan raking jabatan untuk melakukan survey tentang gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan gaji, misalnya untuk penggunaan metode poin, faktor – faktor pekerjaan telah di tentukan poinnya dan jabatan kunci telah di ketahui.

Sedngkan menurut husanan (1984), ada beberpa sifat dasar dari pengubahan insentif yang harus di penuhi agar sistem upah insentif tersebut bisa berhasil. Sifat-sifat tersebut antar lain :

- Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh kpegawai sendiri.

- Penghasilan yang di terima di buruh hendaknya langsung menaikkan dan di hitung oleh pegawai
- pegawai sendiri
- Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin
- Standar kerja hendaknya di tentukan dengan hati-hati, sebab standar kerja yang terlalu tinggi atau pun rendah sama tidak baiknya.
- Besarnya upah normal dengan standar perjam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Selain upah dan gaji jeis kompensasi adalah insentif. Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan kepada mereka melampaui standar yang di tentukan fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai. Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan tujuan utama dan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Adapun syarat-syarat pemberian insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif adalah :

- Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, dan dapat di mengerti.
- Spesifik, pegawai harus mengetahui dengan tepat apa yang di harapkan untuk mereka lakukan .

- Dapat di capai, setiap pegawai mempunyai kesempatan yang masuk aka untuk memperoleh sesuatu .
- Dapat di ukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

A. Produktivitas kerja

1. Pengertian produktivitas

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Oleh karena itu, sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan system pemberdayaan personil yang daapt menampilkan kinerja produktif dari para pegawainya. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil output, yang terlihat dari sisi kuantitasnya, oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai biasa berbeda, tergantung pada tingkat kegigihanya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut sedarmayanti (2001:57), yang mennyatakan bahwa :

"Sikap mental (attitude of mind) yang mepunyai semangat untuk melakukan pengngkatan perbaikan "

Sedangkan menurut sinugan (2009 : 16), " produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini " .

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Menurut produktivitas daerah yang dikutip oleh sedarmayanti (2001:71), terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah :

- Sikap kerja , seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
- Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dan teknik industri.
- Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (quality control service) dan panitia mengenai kerja unggul.
- Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- Kewiraswastaan , yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha.

disamping hal tersebut,terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah :

1. sikap mental , berupa :
 - a. motivasi kerja
 - b. disiplin kerja
 - c. etika kerja

2. pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama pengahayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemen tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industri pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka, akan :

- Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.

- Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat di penuhi kebutuhan gizinya badan berbadan sehat , maka akan lebih kuat bekerja,apabila bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang di berikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja ,sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas .apabila sarana produksi yang di gunakan tidak baik ,kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan dipakai.

10. Teknologi

Apabila tekhnologi yang dipakai tetap dan lebih maju tingkatanya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dan penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa .

Kesempatan berprestasi

Apabila terbukti kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki meningkatkan produktivitas kerja.

3. Pengukuran produktivitas

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktvitas nilai. secara fisik produktivitas diukur secara kuantatif seperti

banyaknya keluaran (panang, berat, lamanya waktu, jumlah). sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur diatas dasar nilai –nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan / tugas. Oleh karena itu mrngukur tingkat produktivitas tiaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang di guanakan sangat bervariasi.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat melalui pendekatan yang pada umumnya yang membandingkan antara output dan input.

Menurut Gaspers (2000:18) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

Efektifitas berkaitan dengan sejumlah sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efesien berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai memiliki kemampuan kerja efektif dan efesien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

4. Manfaat pengukuran produktivitas

Gaspersz (2000:24) menyatakan bahwa terdapat manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

- Organisasi dapat menilai efesiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efesien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.

- Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
- Indeks produktivitas = Output = Performance = Efektivitas Input Alokasi sumber Efisiensi

Efektifitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat di capai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Manfaat pengukuran produktivitas

Gaspersz (2000: 24), menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain :

- Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya agar dapat meningkatkan produktivitas.
- Peencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat di organisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat di pandang dari sudut produktivitas.
- Perencanaan target tinggi produktivitas dimasa Mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi tingkat produktivitas sekarang.

- Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesengajaan produktivitas (productivity) yang ada di antara tingkat produktivitas yang diukur (actual productivity) . dalam hal mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global .
- Nilai- nilai produktivitas yang di hasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya produktivitas secara terus – menerus.

6. Hubungan kompensasi terhadap produktivitas kerja

Pemberian kompensasi didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung dalam usaha perusahaan merupakan salah satu faktor pendukung di dalam usaha perusahaan untuk memotivasi pada pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dikemukakan oleh komaruddin (1994 : 112) Bahwa :

" faktor- faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas antara lain besarnya pendapatan dan jaminan sosial, kompensasi ,tingkat pendidikan dan latihan,sikap,disiplin,moral dan etika kerja ,hubungan insane ,kepuasan ,teknologi, dan kebijaksanaan pemerintah".

Teori tersebut didukung pula oleh pendapat Sedarmayanti (2007:31) yaitu :

"Banyak aktivitas yang dilaksanakan dalam sistem sumber daya

manusia dirancang untuk mempengaruhi produktivitas individual atau organisasional. Pengajian, sistem penilaian, pelatihan, seleksi desain pekerjaan, atau kompensasi adalah sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan produktivitas".

Pendapat di atas menjelaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai di dalam suatu perusahaan.

7. Produktivitas dan Kinerja

Produktivitas dan kinerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen SDM. Manager yang sukses harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya.

a. Keterkaitan produktivitas dengan faktor lain

(Klingner dan Nanbaldin, dalam Triton, 2010 hal. 82) menyatakan bahwa Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai yang dapat diperoleh dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai yang dapat diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya. Selain keterkaitan produktivitas dengan usaha dan kemampuan SDM,

produktivitas juga memiliki hubungan keterkaitan dengan efisiensi, efektivitas, kualitas dan finansial.

a. Produktivitas parsial dan terpadu

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Menurut sinungan, produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen informasi energy, dan sumber sumber lain menuju kepada pengembang dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui produktivitas total. Dengan demikian, produktivitas terpadu di capai dengan pendekatan inter disiplin untuk menentukan tujuan efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

a. Meningkatkan produktivitas

Bidang-bidang yang berkaitan dengan program-program peningkatan produktivitas antara lain adalah pertama mencakup dinamika struktur organisasi, kedua, mencakup proses-proses dalam SDM, dan ketiga mencakup mekanisme pelaksanaan SDM

Menurut gomes lingkup perbaikan produktivitas, antara lain :

- Fleksibilitas dalam melakukan prosedur- prosedur pelayanan sipil
- Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan , antara lain meliputi daftar gaji, pembelian dan lain – lain
- Mengumpulkan laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan
- Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi kedalam unit – unit yang sama
- Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktivitas
- Kondisi pelayanan – pelayanan
- Penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan masalah konservasi energi lainnya

b. Menilai kinerja pegawai secara efektif

Penilaian kinerja akan efektif apabila dalam penilaian kinerja benar – benar memperlihatkan dan memprioritaskan dua hal sebagai persyaratan :

- Kriteria pengukuran kinerja memenuhi obyektifitas. Untuk memenuhi persyaratan ini, maka ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria pengukuran kinerja yang obyektif , yaitu
 - Relevansi berarti harus ada kesesuaian atau kriteria dengan tujuan tujuan penilaian kinerja. Misalnya apabila tujuan perusahaan adalah meningkatkan kualitas produk dan penilayan kinerja dilakukan dibagian produksi, maka kualitas pekerjaan seseorang dijadikan kriteria le;bij utama dibandingkan keramahan.

- Reabilitas berarti harus terpenuhinya konsisten atas criteria yang jadikan ukuran kinerja. Dalm hal ini , cara melakukan pengukuran dan pihak yang melakukan penilan kinerja turut mempengaruhi realibilitas pengukuran .
- Diskriminasi .berarti pengukuran dan penliaiyan kinerja harus mampu menunjukan perbedaan – perbedaan kinerja hasil pengukuran. hasil pengukuran yang seragam, misalnya baik semua atau jelek semua menunjukkan tidak ditemunya diskriminasi dalam penilaiaan kinerja.

Proses penilaiaan kinerja memperhatikan nilai oktivitas. Proses penilaiaan kinerja sangat penting di perhatikan .objektivitas dalam proses penilaiaan berarti tidak adanya pilih kasih, pengistimewaan, atau bukan kekurangan dengan proses penilaian kinerja terhadap pegawai tertentu .

Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitas, faktor – faktor lain yang sangat tergantung pada kemampuan tenaga manusia yang memanfaatkanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja perusahaan menurut simanjutak adalah sebagai berikut :

a. Kualitas dan kemampuan fisik pegawai

Produktivitas dalam perusahaan sangat di tentukan oleh kualitas dan kemampuan pegawai yang pada dasarnya di pengaruhi ole tingkat pendidikan, latihan , etos kerja, motivasi kerja , mental dan kemampuan fisik kpegawai yang bersangkutan terhadap peningkatan produktivitas.

b. Sasarana pendukung

Sarana pendukung dikelompokkan dalam dua golongan yaitu :

1. Menyangkut lingkungan kerja , termasuk teknologi dan cara memproduksi , saran dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
2. Menyangkut kesejahteraan pegawai yaitu , pengupahan dan jaman sosial serta jaminan kelangsungan kerja .

c. supra sarana

supra sarana merupakan suatu keadaan dimana aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam solasi akan terjadi kejadian-kejadian yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar perusahaan seperti,kebijaksana pemerintah ,hubungan industry, faktor manajemen dan sebagainya.

3. Kinerja pegawai

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran criteria yang telah di tentukan lebih terdahulu dan telah disepakati bersama (Veitzhal,2005:97) .

kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukanya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat motivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat di hindari.

Kinerja pegawai perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada pegawai atas rencana karir mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku pegawai. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "performance rating" atau "performance appraisal". Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Selain itu adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif yang memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

a. Tujuan penilaian kinerja

Di dalam Mungkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hak hak yang perlu di ubah.

b. Kontribusi kinerja

Kontribusi kinerja Sumber Daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih di kenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya di bandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misanya : seseorang pegawai dinas perhubungan di bagian produksi hanya menghasilkan 250 pegawai, sedangkan standar umum yang di tetapkan sebanyak 300 pegawai. ini berarti kinerja pegawai tersebut masih di bawah rata-rata.

1. Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan di bandingkan jumlah output. Misalnya : dari 10 pegawai. yang di hasilakan,tingkat kesalahan yang ditolile. Apabila pegawai mampu menekan jumlah maksimun tersebut maka di katakan milik kinerja yang baik.

2. Jangka Waktu

Keluaran ketetapan waktu yang di gunakan dalam menghasilkan sebuah . Apabila pegawai dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar , maka pegawai tersebut dapat mempersingkat waktu proses sesuai standar ,maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik . misalnya : waktu standar yang di tetapkan untuk parkir penjagaan., jika pegawai dapat memperketat menjadi penjagaan dalam 1x24 jam dalam 2 pegawai. maka kinerja di katakan dengan baik.

3. Tingkat kehadiran di tempat kerja

Kehadiran pegawai di tempat kerja sudah di tentukan pada awal pegawai bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran pegawai di bawah standar hari kerja yang di tetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

4. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu mningkat kinerja.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Mungkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu di perhatikan dalam penilaian kinerja antara lain :

- a. Kualitas kerja yaitu kerapian ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kualitas kerja yaitu voume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisensi dan efektivitas dapat terlaksana seuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mepertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasaan yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai ,menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertical dah horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

- f. Ketaatan yaitu merupakan kesedihan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan intruksi yang berikan kepada pegawai.

1. Pengukuran kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahakan pada enam aspek yaitu :

- a. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif : tingkat inisiatif selama menalakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental : tingkat kemampuan dan ketepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi : tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran.

2. Indikator kinerja pegawai

Komponen indikator kinerja pegawai menurut lazer (1977)

1. kemampuan tehnik

- a. ilmu pengetahuan dimiliki pegawai
- b. kemampuan menggunakan metode
- c. tehnik kerja yang di gunakan pegawai

- d. peralatan yang digunakan melakukan tugas
- e. pengalaman yang pernah di alami pegawai dengan pekerjaan untuk melakukan tugas.

f. Pelatihan yang di peroleh pegawai

1. kemampuan konseptual

a. kemampuan memahami kompleksitas perusahaan

b. penyusaiaan bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam

bidang oprasional perusahaan secara menyeluruh

c. Tanggung jawab sebagai seorang pegawai

2. kemampuan hubungan internasional

a. kemampuan untuk berkerjasama dengan orang lain

b. motivasi pegawai

c. melakukan negoisasi

d. pekerjaan yang di hasilkan pegawai

5. Kinerja Dinas perhubungan

menjelaskan dua KDP yang pengelolaanya dikerjasamakan antara X KDPKI tersebut mampu menghasilkan 250 pegawai, atau meningkat 300 pegawai dibandingkan dengan penerimaan tahun 2014 yang sjumlah 250 pegawai.

"Seiring dengan peningkatan penerimaan dan interviw pegawai, penerimaan yang diperoleh pun meningkat pesat sebesar 24 persen dari 250 pegawai pada 2014 menjadi 500 pegawai pada 2015,"

Dengan adanya peningkatan, Sutaryanto menargetkan untuk 2 DP itu ke depan akan mampu Menghasilkan 1000 pegawai atau meningkat sekitar 50 persen dibandingkan dengan realisasi tahun 2015

"Luas lapangan kerja dua DP ini mencapai 10.500 hektare, karena itu tahun depan ditargetkan bisa mencapai 12.839 hektar seiring dengan upaya perusahaan untuk mendorong perluasan lapangan kerja dengan menggandeng pengangguran stempat, yang belum mendapat pekerjaan.

Sebelumnya, Kementerian BUMN menugaskan KDPKI untuk penukaran kerja pegawai dua DP yang mempekerjakan total 1000 pegawai, karena kondisi sebelumnya kurang bagus dengan penerimaan di dua DP tersebut memiliki maksimum penerimaan pegawai antara lain untuk DP Bone 500 pegawai, sebesar 500 pegawai yang berlokasi di bone, KDPKI Takalar sebesar 500 pegawai yang berada di kabupaten Bone.

"Ke depan, untuk meningkatkan kinerja, KDP telah melakukan sejumlah strategi, baik di sisi penerimaan (on reception) maupun penerimaan pengangguran (unemployment receipts)

Untuk penerimaan, telah dilakukan pengaturan dari kelengkapan berkas, perbaikan fasilitas, manajemen pembinaan pegawai, dan perbaikan sistem internet.

"Pengaturan alat yang efisien berupa nota atau kompiuter dan seragam juga ditata agar bisa memenuhi kebutuhan pegawai, sebab tahun depan berencana menginvestasikan dana sekitar Rp 20 miliar untuk manajemen , karena selama ini

manajmen masih agak susah, dan belum semua lapangan kerja mendapat fasilitas dan kelengkapan pegawai yang pantas.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, penelitian ini menggunakan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini :

Penelitian yang di lakukan oleh hendra (2001) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone bahwa balas jasa kompensasi dan pelatihan tiap tahun semakin meningkat sehingga dapat menunjang kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone .hal ini didasarkan pada pembuktiaan hipotesis bahwa balas jasa kompensasi dan pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ,dimana hasil uji F menunjukan F-ratio = 17.911 sedangkan F-tabel + 2.740 dengan tingkat probilitas kesalahan 0.0529.

Penelitian ini di lakukan oleh lubis (2008) melakukan penelitian yang berjudul " pengaruh pelatihn dan motivasi kerja terhadap kinerja pada nusantara XIV (PERSERO) Kab.Bone yang selama ini mampu meningkatkan kinerja . di samping itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran pentting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil eningkatkan kinerja pegawai . Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) Motivasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini dilakukan oleh Yuniarti Tandi Rapang (2005) melakukan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai dilihat dari nilai koefisien korelasi rank Spearman (r_s) sebesar 0,71, artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai terdapat memiliki hubungan yang cukup kuat. Dengan teknik penentuan sampelnya berbeda menggunakan teknik survey yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel karena sama-sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, kompensasi sebagai variabel independennya (X), Produktivitas pegawai sebagai variabel dependennya (Y).

Penelitian ini dilakukan oleh Nurhayati (2007) melakukan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di lingkungan pada Kantor Dinas Perhubungan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 0,76 sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat terwujud dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga dapat memotivasi serta menimbulkan semangat di dalam bekerja, dan pada akhirnya keadaan tersebut dapat menciptakan suatu produktivitas yang tinggi dari para pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Hakim (2010), tentang berpengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan, menunjukkan bahwa pemberian motivasi langsung berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan . motivasi langsung dan motivasi tidak langsung ,baik secara persial maupun bersama-sama ,berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 90% terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan

Penelitian ini dilakukan oleh Rahmanda(2007) , tentang pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja Pegawai dengan melakukan studi pada pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan ,menunjukkan bahwa pemberian insentif berupa insentif materi dan insentif non materi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja dan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh insentif materi dan insentif non materi secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan. Kab.Bone

Penelitian Ramadhan (2009),tentang program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan,KAB.Bone ,menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan.Kab.Bone ,sehingga dengan adanya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan,maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan XX.Kab.Bone

Penelitian oleh lisnawati (2014) dengan penelitian ini pengaruh komunikasi dan kompensasi kerja terhadap pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan.Kab.Bone hubungan antara variabel komunikasi (x1) kompetensi

kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan yang erat. Nilai (AR2) sebesar 0.704 berarti 70,4% kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel bebas (komunikasi dan variabel kompetensi kerja). Sedangkan sisanya 29,6% dapat di jelaskan oleh faktor-faktor yang di teliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan ,disiplin kerja dan lain sebagainya.

Penelitian oleh lifana(2013) dengan penelitian ini berjudul pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan.Kab.Bone. penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif,teknik penarikan sampelnya menggunakan total populasi. Penelitian ini menggunakan seampel sebanyak 55 orang. Di lakukan selama 1 minggu .hasil dari penelitian ini bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel insentif dan tunjangan terhadap kinerja sementara variabel yang paling berpengaruh dominan adalah kinerja.

Penelitian oleh trisworo suchati(2010) dengan penelitian ini yang berjudul kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan.Kab.Bone.variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil uji $F < 5\%$ ($0,009 < 0,05$) dan secara persial variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil $t < 5\%$ ($0,16 < 0,05$).

NO	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Metode dan Variabel	Hasil penelitian
1	Lubis /2008	Pengaruh	Analisis	Berpengaruh

		pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone	regresi liner berganda dan pelatihan (X1) Motivasi (X2) Kinerja pegawai (Y)	pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Yuniarti Tandi Rapang/2005	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan XX.Kab.Bone	Tekhnik penentuan sampel berbeda menggunakan tehnik survey yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk di jadikan sampel	Pelaksanaan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di lihat dari kofisoen korelasi rank spearman (rs) sebesar 0,71,artinya antara pelaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja pegawai terdapat memiliki hubungan

				yang cukup kuat.
3	Nurhayati/2007	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan. Kab.Bone	Tekhnik penentanhy a sampel menggunakan an total sampling mengambil seluruh jumlah populasi untuk di jadikan sampel.	Hasil perhitungan kolerasi sebesar 0,76 berada pada cerita tinggi, ini berarti berpengaruh kompensasi terhadap produktivitas memiliki pengaruh yang tinggi.
4	Hakim/2010	Pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan	Signifikan terhadap produktivitas kerja	Motivasi langsung dan tidak langsung baik secara persial maupun bersama sama berpengaruh positif signifika pada tingkat kepercayaan 90% terhadap

		komunikasi		produktivitas kerja pegawai.
5	Rahmanda/2 007	Berpengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja pegawai dan melakukan studi pada pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone	Berpengaruh signifikan secara langsung	Menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memperkuat pengaruh insentif materil dan insentif non materil secara langsung terhadap kinerja pegawai.
6	Ramadhan/2 009	Program pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan.	Berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai	Adanya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai

		Kab. Bone		
7	Lisnawati/2014	Berpengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan. Kab. Bone	Berpengaruh komunikasi dan variabel kompensasi terhadap pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan. Kab. Bone	Di jelaskan oleh faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lain lainya
8	Lifiana/2013	Pengaruh insentif tunjangan terhadap kinerja pegawai	Metode penelitian ini menggunakan asosintif dan pendekatan kuantitatif	Penelitian ini berpengaruh simultan dan persial variabel insentif dan tunjangan terhadap kinerja
9	Trisworo sucihati /2010	Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap	Kompensasi finansial (X1) dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang

		Perhubungan. Kab.Bone	motivasi kerja .	signifikan terhadap kerja dan hasil uji $F < 5\% (0,009 < 0,05)$ dan secara persial variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan hasil < $t, 5\% (0,16 < 0,05)$.
--	--	--------------------------	---------------------	--



C. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bagian kerangka pemikiran mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebagai berikut

Kompensasi (X)

1. Gaji
2. Upah
3. Bonus
4. Insentif
5. Kompensasi tidak langsung

(Veitzhal Rivai (2004 : 357)

Produktivitas kerja (Y)

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Di siplin
4. Upaya pribadi
5. Kerukunan kerja
6. Manajemen dan metode kerja yang baik
7. Penghematan biaya
8. Ketetapan waktu
9. System dan teknologi yang baik

(Sulistiyani rosida 2003)

D. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang di kemukakan, Maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Diduga bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan produktifitas kinerja pegawai..



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif adalah metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, dengan memiliki kejelasan unsure yang di rinci sejak awal, langkah penelitian yang sistematis, menggunakan sampel yang hasil penelitiannya diberlakukan untuk populasi, memiliki hipotesis jika perlu, memiliki desain jelas dengan langkah-langkah penelitian dan hasil yang diharapkan, memerlukan pengumpulan data serta analisis data yang dilakukan setelah semua data terkumpul.

1. Lokasi Penelitian

Sehubungan dengan penelitian ini, lokasi / tempat penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan DI KAB. BONE. Terletak di Desa Arasoe Kec. Kahu Kab. Bone

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam jangka kurang lebih 2 bulan yaitu Juni-Agustus 2018

B. Defenisi oprasional variable dan pengukuran

Peroduktivitas	Produktivitas (Y)	Kemampuan	Skala likert
		<p>pegawai dalam berproduksi di bandingkan dengan input yang di gunakan, seorang pegawai dapat di katakana produktivitas apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang di harapkan dalam waktu yang singkat dan tepat</p>	

Skala yang di pakai dalam penelitian ini adalah skala likert dengan menggunakan ukuran interval ,dimana menurut Effend dala, Singaeimbum

(1995) cara pengukuran skala likert adalah dengan mengharapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "ragu – ragu", "setuju", dan "sangat setuju". Jawaban ini di berikan skor 1 samp 5 skala likert dapat di kategorikan sebagai skala interval

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai kontrak. Populasi atau *universe* adalah keseluruhan subjek penelitian menjelaskan bahwa : tidak seluruh populasi tersebut yang akan diteliti, namun hanya akan mengambil sampel yang di anggap representatif.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah tehnik probabilitas dengan cara random sampling. (metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan unruk lokasi pengambiln sampel diputuskan di Kantor Kantor Dinas Perhubungan Arasoe Kab.Bone). Jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus :

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 69 pegawai yang dipilih secara *random* dari total populasi sebesar 69 pegawai.

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1}$$

Dimana :

n = banyaknya sampel

N = banyaknya sampel

e =persen kelonggaran ketidak ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di telolir , yaitu 0,1 atau 10%

Selanjutnya dari ukuran tersebut kemudian di bagi lagi ke dalam ukuran sampel untuk masing masing bagian atau departement kerja dengan menggunakan cara kluster (*cluster sampling*), yaitu dengan membagi populasi kedalam beberapa kelompok atau kluster . tehnik tersebut dipakai dengan asumsi bahwa populasi yang diteliti bersifat heterogen ditinjau dari adanya perbedaan *job description* atau bagian kerjanya . untuk menentukan ukuran sampel pada masing masing bagian atau kulester , maka digunakan suatu presentase yang disebut *sampel fraction* (f) dengn rumus :

$$F_i (\%) = \frac{N_i}{N} \times 100\%$$

N

Dimana : N_i = jumlah populasi pada kluster I

N = jumlah seluruh populasi

D. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya berpengaruh beberapa variabel independen terhadap dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda di mana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas.

Tahapan-tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini diawali dengan menganalisis data yang digunakan dalam kegiatan penelitian, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara sampling, dimana yang diselidiki adalah sampel yang merupakan sebuah sub himpunan dari pengukuran-pengukuran yang dipilih dari populasi yang menjadi perhatian dalam penelitian.
2. Setelah metode pengumpulan data ditentukan, kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki. Alat yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Satuan pengukuran yang digunakan adalah scoring, yaitu pemberian nilai skor pada setiap alternatif

jawaban yang disediakan dalam pertanyaan dengan kategori jawaban dengan diberikan skor 1 sampai dengan 5.

3. Kemudian dilakukan penyebaran kuesioner ke perusahaan yang dipilih dengan bagian tertentu yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuesioner tersebut merupakan pernyataan positif yang diberikan skor 1 sampai 5 yang telah penulis sediakan.

4. Apabila seluruh data yang diperlukan telah terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji statistik. Untuk mengetahui nilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan berdasarkan rata-rata (mean) dari setiap variabel.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Kantor Dinas Perhubungan Bone tersebut adalah keberadaan Dinas Perhubungan Bone ternyata telah memberi dampak positif dari berbagai aspek antara lain sebagai berikut.

- Realisasi bagi pemerataan pembangunan dan membuka daerah semula masih terisolir
- Penyediaan lapangan kerja
- Agen dalam menumbuhkan perekonomian daerah

B. Sejarah Singkat

Kabupaten Bone yang lahir sejak tahun 1330 adalah salah satu daerah kerajaan di Sulawesi Selatan dan raja-raja terkenal di daerah ini antara lain Raja Tumanurung Nge di Rimatadjang, Raja Lapatau Matnna Tikka dan Sultan Alimuddin Idris Matinroe ri Nagauleng, namun beberapa raja yang ada di Bone salah satu diantaranya diangkat menjadi pahlawan Nasional adalah Raja Andi Mappanyukki yaitu raja ke 32, namun bagi masyarakat Bone Raja Arung Palakka adalah raja pahlawan yang ahli dibidang strategi.

Kisah tentang kebesaran kerajaan Bone termasuk adat istiadat yang dipegang teguh masyarakat Bone juga menjadi cerita menarik dibalik keindahan tanjung alang Palette yaitu sebuah tanjung yang memiliki nilai historis. Tanjung ini yang dahulu dikenal sebagai tempat allabu to mlaweng yakni menenggelamkan

orang yang melanggar tatanan adat Bone terutama yang melakukan perizinan dan hukum adat ini tertulis dalam lontara.

Bone terdiri dari 27 kecamatan dengan luas wilayah 4.559 km² yang sebagian wilayahnya ditepi pantai serta sebagian lagi pegunungan yang menjadikan daerah ini sejak dan nyaman untuk dijadikan suatu tempat wisata bagi masyarakat yang mengunjunginya. Salah 1 andalan tempat wisata kabupaten Bone adalah di Tanjung Pallete yang memiliki panorama alam yang sangat indah dan menarik. Sebelah barat kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten soppeng, sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Wajo, disebelah Timur adalah Teluk Bone dan sebelah selatannya berbatasan dengan Kabupaten Sinjai.

Ditengah-tengah Kota Watampone terletak sebuah bangunan Kantor dinas perhubungan Watampone tepatnya di Jalan jin stadion lapatau, namun pada awal berdirinya yaitu pada tanggal 20 Agustus 1968 letaknya di Jalan Kawerang dengan nama Kantor Perhubungan atau lebih dikenal oleh masyarakat pada waktu itu adalah CKC.

CKC adalah berasal dari bahasa Belanda yaitu Central Kantor De Comptabilited dan nama ini dikenal karena masih terasa kental pengaruh pemerintahan Belanda lapi pula masyarakat Watampone pada saat itu banyak mengenal bahasa Belanda, dan kantor tersebut pindah alamat ke Jalan K.H Agus Salim No. 7 tahun 1975 dengan luas tanah seluas 2.827 M2 dan luas gedung kantor 1.013 m2 KDP Watampone yang menyandang type B mulai

beroperasi secara efektif sejak tanggal 1 September 1968 dengan wilayah kerjanya meliputi Kabupaten Bone, Kabupaten Soppeng dan Wajo. Semangat untuk memajukan KDP Watampone tetap tertanam dalam lubuk hati para pengelolanya dan tetap berbenah diri sembari diombang-ambing dengan adanya perubahan-perubahan yang sesuai dengan tuntutan nya.

C. Visi dan Misi Perusahaan

- 1) Adapun visi Dinas Perhubungan Bone yaitu :
 - a. Melaksanakan program dan kebijakan pemerintah di bidang informasi dan pembangunan.
 - b. Perusahaan bergerak di bidang komunikasi
 - c. Perusahaan dapat pula melaksanakan usaha lain yang ada hubungannya dengan informatika , baik secara sendiri maupun bekerja sama dengan perusahaan lain, selama tidak bertentangan dengan anggaran dasar perusahaan.
- 2) Adapun misinya adalah :
 - a. Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan di bidang komunikasi dan informatika bagi pendapatan nasional yang di peroleh dari hasil produksi dan beberapa jenis komoditi / produksi untuk berkonsumsi dalam negeri dan keperluan perhubungan.
 - b. Memperluas lapangan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya dan meningkakan tariff hidup pegawai khususnya

Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kantor Dinas Perhubungan



B. Sistem Upah Pada Kantor Dinas Perhubungan

Sistem pengupahan di Kantor Dinas Perhubungan kab.bone di bagi dalam

3 bagian yaitu bagaian sebagai berikut

a.Upah Bulanan

Upah bulanan ini di berikan kepada pegawai tetap dan besarnya tergantung pada golongan kerja tingkat kepegawaiyan upah ini di tetapkan sesuai dengan peraturan yang di keluarkan oleh perusahaan.

b. Upah Harian

Upah harian ini di berikan kepada pegawai tidak tetap terdiri dari pekerja harian

c. Upah Lembur

Upah ini di berikan kepada pegawai yang bekerja lebih dari 8 jam kerja satu hari, sebagaimana dengan Dinas Perhubungan pada umumnya, keselamatan kerja menjadi suatu keharusan untuk di laksanakan. Keselamatan kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone yaitu sebagai berikut:

- ❖ Fasilitas seperti poliklinik
- ❖ Pembagian kerja, baju parkir dan nota parkir

1. Aktivitas Kerja dalam kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone

Hubungan antara kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone dengan masyarakat skitar terjalin baik, ini dapat di lihat dari kegiatan yang di laksanakan biasanya pada momen tertentu di tempat.

Kegiatan yang di laksanakan di kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone bersama masyarakat sekitar tempat kerja salah satunya area parkir, Dalam kegiatan tersebut bisa menjalin hubungan antara pereman setempat yang bisa di ajak kompromi salah satunya yaitu membantu menjaga tempat agar lebih aman, dan juga menjaga agar barang yang di

tinggalkan juga aman, dengan begitu pekerjaan akan terasa lebih mudah bila di lakukan bersama, dan lagi kita bisa melakukan pekerjaan itu lebih lama dari jam kerja yang sudah di tetapkan oleh kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone.

Dan terkadang saat bersamaan dalam pengawasan motor dan mobil yang fasilitas parkir belum mempunyai alat teknologi seperti computer dan alat teknologi lainnya,terkadang ad pelanggan parkir yang memberikan uang lebih,itu bisa di manfaatkan untuk memberikan kepada warga atau pereman setempat maupun itu berupa uang,makanan,rokok dan sebagainya,apa lagi terkadang banyak warga sekitar apalagi anak mudah yang sering begadang itu bisa kita bududayakan atau kita manfaatkan sebagai tambahan penjagaan kendaraan yang bermalam.

Pegawai kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone tidak ada yang istimewa pegawai memilli hak yang sama meskipun pegawai wajib mengikuti segala peraturan yang di tetapkan dan berlaku di area parkir kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone.Pihak dinas tidak akan segan segan memberikan tindakan kepada pihak satu masyarakat yang terbukti melakukan pelanggaran.Menurut Manajmen kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone Menyatakan sebagai berikut

"tidak ada pegawai yang di istimewaikan meskipun penduduk asli setempat"

Begitu pula dengan masyarakat sekitar lapangan kerja tidak di beri kebebasan untuk keluar masuk di lapangan kerja. Hanya masyarakat

yang memang di percaya untuk melapor petugas masyarakat yang melapor ke petugas memperoleh izin yang bebas memasuki lapangan kerja.

Untuk kesehatan pegawai,pihak kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone menyediakan fasilitas kesehatan,ini berupa poliklinik yang di sediakan oleh kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone,namun untuk sementara fasilitas poliklinik ini hanya di peruntukan untuk para pegawai,,

C. Sistem Kinerja

Di tinjau dari aspek sistem kepegawayaan kerja di Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone sistem kerja yang di terapkan di bagi atas dua kelompok kerja yaitu sebagai berikut,

1. Sistem kerja manajemen di kantor

Semua pegawai mempunyai jadwal kerja dan hari senin sampai hari saptu,jam kerja pegawai setiap harinya selama 8 jam,diaman pegawai masuk kerja di mulai pukul 07.00 pagi sampai pukul 15.sore.

2. Sistem kerja shif pegawai

Pegawai yang ini termasuk golongan mempunyai jadwal kerja dari hari senin sampai hari senin sampai hari sabtu.shif pagi 07.00-15,shif siang 15.00-23.00 shif malam 23.00-07.00

3. pengawas dan pembantu pengawas shif pagi 07.00-14.00 shif siang 14.00-22.30 shif malam 22.30-06.00

4. Dinas harian, senin sampai saptu 07.00-15.00 jumat 07.00-15.12.masuk kerja

D. Kesejahteraan pegawai

Pada Kantor Dinas Perhubungan Kab.bone pegawai di sediakan antara lain:

- Alat elektronik
- Kendaraan dinas
- Coprasi facultieas
- education

2. Penyajian data

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang tercantum pada bab sebelumnya,yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat pengupahan tentang sistem pengupahan pegawai di Kantor Dinas Perhubungan kab.bone

Apakah sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja di Kantor Dinas Perhubungan kab.bone. berdasarkan penelitian di lakukan terhadap 65 pekerja Kantor Dinas Perhubungan kab.bone, di temukan kelompok usia responden antara 30-39 tahun ternyata lebih banyak jumlahnya di bandingkan dengan kelompok usia lainya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang sistem pengupahan di Kantor Dinas Perhubungan kab.bone maka dapat rangkuman sata suatu table sbb.;

TABLE 1

Sistem Pegupahan

NO	Indikator	Rata _rata skor	kategori
1.	Tunjangan	76,67%	Baik
2.	Upah dan gaji	84,18%	Sangat baik
3.	Intensif	78,88%	Sangat baik
4.	Fasilitas	76,65%	Baik

"Sumber gambar: Kantor Dinas Perhubungan kab.bone

Utuk mengetahui adanya fasilitas kerja yang di sediakan oleh perusahaan sangat mendukung pegawai dalam bekerja, fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk memebantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaanya dan pegawai akan bekerja lebih produktif,dengan adanya fasilitas kerja pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang di harapkan perusahaan.

Utuk mengetahui sistem pengupahan dan gaji pada Kantor Dinas Perhubungan kab.bone,berdasarkan indikator yang telah di kemukakan sebelumnya,maka dapat di jelaskan bahwa indikator pertama tentang upah dan gaji menjawab pertanyaan penelitian berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut terjadi karna dengan upah dan gaji pegawai

mampu untuk menciptakan kerja yang baik, serta memberikan kepuasan kepada atasan masyarakat. dalam hal ini pegawai Kantor Dinas Perhubungan kab. bone, yang mendapatkan upah dan gaji yang tinggi dapat pemberian kinerja yang baik terhadap perusahaan, indicator kedua tentang intensif memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pekerja. intensif menjamin bahwa pekerja dan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. tunjangan menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori baik pemberian tunjangan bagi pegawai.

Dapat menunjang kesejatraan pegawai yang juga akan menciptakan keuntungan. semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan, indicator keempat fasilitas menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori baik, pemberian fasilitas menjawab pertanyaan dalam kategori yang baik, pemberian fasilitas suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun fasilitas kerja dapat di lihat dari adanya fasilitas pendukung seperti, fasilitas ibadah toilet/wc dan lain lain.

TABLE 2

KINERJA PEGAWAI

NO	INDIKATOR	RATA-RATA SKOR	KATEGORI
1.	Produktivitas	84,24%	Sangat baik
2.	Efektivitas	82,41%	Sangat baik
3.	Efisiensi	81,80%	Sangat baik
4.	Kulaitas	82,82%	Sangat baik

"Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan kab.bone

Kantor Dinas Perhubungan kab.bone.Untuk mengetahui kinerja pegawai, berdasarkan incator yang telah di kemukakan sebelumnya,maka dapat di jelaskan bahwa indicator pertama tentang produktivitas kerja menjawab pertanyaan peneliti berada dalam kategori sangat baik,hal tersebut terjadi pegawai telah melaksanakan tugas kebijakan dan tanggung jawab maka selayaknya kepentingan pribadinya sebagai tenaga kerja dan secara manusiawi mendapat timbulnya kepuasan kerja yang berpengaruh pada dedikasi, loyalitas moral,dan semangat kerja yang tinggi akan membentuk di siplin kerja kerja yang tinggi pula,dan hal ini kediaan dan kesanggupan pegawai menaikkan pekerjaan yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja indicator kedua tentang efektivitas menjawab pertanyaan peneliti berada

dalam kategori sangat baik, hal tersebut terjadi karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat setiap pegawai bisa melaksanakan tugasnya secara efektif.

Pengukuran efektifitas kerja yang penulis melakukan atas banyaknya tugas yang di pikul dan jumlah pegawai yang melaksanakannya.

Manusia dengan pengetahuan, data informasi, cara kerja, teknologi integritas dan kepedulian kepada suasana hati mereka menjadi kekutan yang membuat kualitas kerja menjadi lebih unggul.

Penguji hipotesis di lakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil statistic menentukan di terima atau tidaknya hipotesis yang di ajukan, yang di gunakan dalam penelitian adalah model Analisis regresi linier Sederhana, model yang di gunakan untuk menguji perubahan sistem pengupahan (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS VERSI 16 di sajikan table berikut:
 $Y=20,772+0,091X$. Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai constant=20,772. Artinya, dengan menganggap variable independent constant, maka nilai sistem pengupahan sebesar 20,772 satuan

Bila terjadi penambahan nilai variable promosi jabatan (X) sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,091 satuan dengan kinerja asumsi variable lain tetap

TABLE 3

UJI VALIDASI VARIABLE X (SISTEM PENGUPAHAN)

Intem pertanyaan	Hitung	Keterangan
1.	0,058	Valid
2.	0,588	Valid
3.	0,667	Valid
4.	0,545	Valid

"sumber Gambar: Kantor Dinas perhubungan kab. Bone

TABLE 4

UJI VALIDITAS VARIABLE Y (kinerja pegawai)

Pernyataan kinerja pegawai	Hitung	Keterangan valid tidak valid
1.	0,590	Valid
2.	0,489	Valid
3.	0,730	Valid
4.	0,651	Valid

"Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan kab. Bone

TABLE 5

UJI REABILITAS X DAN Y

PERNYATAAN R.	ALPHA	KRTRERANGAN
		VADID TIDAK VALID
PENGUPAHAN	0,801	VALID
KINERJA PEGAWAI	0,745	VALID

"Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan kab.Bone

Model analisis dan pengujian hipotesis di lakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil uji statistic menentukan di terima atau tidak nya untuk hipotesis di ajukan. Model yang di gunakan dalam penelitian ini adalah model Analisis regresi linear sederhana. Model ini di guanakan untuk menguji pengaruh sistem pengupahan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16 di sajikan pada tabel beriku

TABLE 6

Cofficient

model	Unstandardized	Setandarzied	T	SIG
	Cofficient	Coffients		
	[B]	[BETA]		
	[STD ERROR]			
Constant	20,72	3,412	6,088	0,000
sistem pengupahan	,091	,084	1,083	,283

*Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone

Sistem pengupahan (X) didapatkan T. hitung sebesar 1,083 artinya lebih kecil dari T table + 1,668 (n-k dengan jumlah 65 sampel dan 2 jumlah variable). selain itu, dengan menggunakan nilai signifikan yang di dapatkan dari hasil

Sistem pengupahan (X) didapatkan T hiting 1,083 artinya lebih kecil dari T tabel=1,668 (n-k dengan jumlah 65 sampel dan jumlah variable). Selain itu, dengan menggunakan nilai signifikan yang di dapatkan dari hasil pengujian yaitu 0,283 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga Au di tolak dan menerima Aa yaitu ada pengaruh sistem pengurangan (X) dengan kinerja pegawai (Y).

Untuk menghitung apakah ada pengaruh signifikan antara variable X (independen) dan Y (dependen), maka menggunakan rumus regresi linear yaitu $Y = 20,772 + 0,81 X$ artinya, nilai a adalah konstanta sebesar 20,772, jika pengaruh sistem pengupahan (X) mengalami kenaikan 1, maka tingkat kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,083. Dari ketentuan signifikansi, yaitu $P \text{ (Sign)} < \alpha = 0,05$ di tolak, sedangkan α di terima lihat tabel kefasihan di halaman sebelumnya bahwa sign 0,000 itu berarti nilai $P \text{ Value} : 0,05 = 0,000 < 0,05$, dari perhitungan ini berarti α di tolak dan α di terima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat antara sistem pengupahan (X) dengan kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Perhubungan kab. Bone.

Untuk mengetahui pengaruh besar antara pengaruh sistem pengupahan (X) dengan kinerja pegawai (Y) maka menggunakan rumus determinan ($R \text{ square}$) $Cd = r \text{ pangkat } 2 \times 100\% = 0,135 \text{ pangkat } 2 \times 100\%$ artinya besarnya pengaruh sistem pengupahan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) YAITU 18% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Maka hipotesis dinyatakan terdapat hubungan antara pengaruh sistem pengupahan (X) dengan kinerja pegawai (Y), atau tidak terdapat perbedaan antara yang diduga dengan data di kumpulkan kemudian berdasarkan data di peroleh, skor ideal pada instrument variable X adalah $5 \times 20 \times 65 = 6,500$. Bila setiap butir mendapatkan skor terendah yaitu: $1 \times 20 \times 65 = 1,300$. (5 nilai tertinggi, 1 = nilai terendah, 20+ jumlah item pernyataan yang valid, 65 = jumlah responden), skor penilaian adalah

jumlah pengumpulan data variable X 5149. Dengan demikian nilai pengaruh sistem pengupahan adalah $5,249 : 6,500 = 0,792$ maka dalam presentase menjadi 79,2 persen, selanjutnya berdasarkan data di peroleh, skor ideal pada instrument variable Y adalah $5 \times 20 \times 65 = 6,500$. Bila setiap butir mendapatkan skor terendah yaitu : $1 \times 20 \times 65 + 1,300$. (5 nilai tertinggi, 1 + nilai terendah, 20= jumlah item pernyataan yang valid, 65 = jumlah responden), skor penilayan adalah jumlah pengumpulan data variable Y 5398. Dengan demikian nilai pengaruh kinerja pegawai adalah $5,398 : 6,500 = 0,83$ maka dalam presentase menjadi 83 persen.

Perhitungan dapat di ketetahui bahwa sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kerja musiman di Kantor Dinas Perhubungan sebesar 18% sisanya di pengaruh oleh factor-factor yang ad pada pegawai itu sendiri.

Berdasarkan krakteristik responden penelitian ini menguraikan pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pa Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone. hal ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone. dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 69 Orang pegawai sebagai sampel penelitian.

Kerakteristik Responden berguna untuk menguraikan deskripsi dan identitas responden menurut penelitian yang di tetapkan, salah satu tujuan dengan krakteristik responden yang menjadi sampel penelitian ini dan

kemudian di klompokkan menurut jenis kelamin,usia lama bekerja dan pendidikan terakhir,untuk memperjelas karakteristik responden yang di maksud maka akan di sajikan table data responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin,secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang.dalam satu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi aktivitas yang di lakukan oleh individu.penyajian data responden berdasarkan kelamin adalah sebagai berikut:

TABLE 2.1

JENIS KELAMIN RESPONDEN

JENIS KELAMIN	JENIS RESPONDEN	PRESENTASE
Laki-laki	61	88,4%
Perempuan	8	11,6%
Jumlah	68	100%

"Sumber Gambar.Kantor Dinas Perhubungan kab.Bone

Data 2.1 di atas menunjukkan bahwa dari 68 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki atau 61 orang atau 88,4% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8

orang atau 11,6%. Responden laki-laki lebih banyak dari perempuan, hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang besar di banding pegawai perempuan yang bekerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kab.Bone.hal ini di sebabkan karena laki-laki lebih agresif dal lebih besar pengharapnya dari pada perempuan dalam pegharapn/ekpektasi untuk sukses.

Karakteristik Responden berdasarkan usia umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. tabulasi umur responden dapat di lihat sebagai brikut:

TABLE 2.2

UMUR RESPONDEN

Umur/usia	Jumlah responden	Presentase%
21-30	9	13%
31-40	14	20,3%
41-50	16	23,25%
51-60	30	43,5%
Jumlah	69	100%

"Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan Kab.bone

Data di atas adalah usia, responden yang berumur 51-60 tahun merupakan yang paling banyak, yang terdiri 30 orang atau 43,5% dan yang paling sedikit umur 21-30 tahun, yang terdiri dari 9 orang atau 13% dari hasil perolehan data tersebut bahwa responden dengan usia 51-60 tahun, memiliki tingkat kematangan secara pribadi sehingga self-control serta perilaku terhadap pegawai di lingkungan yang stabil, pegawai dengan usia ini lebih intensif dalam mengeluarkan ide-ide gagasan segar dalam melakukan pekerjaannya. urutan kedua 41-50 sebanyak 16 orang atau 23,2% dan selanjutnya umur 31-40 sebanyak 14 orang 20% di usia seperti ini pegawai hampir tua sampai pension, tapi untuk umur tersebut taraf pegawai sudah memiliki prestasi tinggi dan pengalaman yang banyak pada bidang tertentu.

TABLE 2.3

PENDIDIKAN RESPONDEN

PENDIDIKAN PEGAWAI	JUMLAH RESPONDEN	PRESENTASE JUMLAH % {PERSEN}
S1	62	89
D3	7	10,1%
JUMLAH, NOMINAL	69	100%

*Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone

Olehan hasil krkteristik pendidikan bahwa responden pendidikan pegawai 69 orang, dari 69 orang responden D3 hanya memiliki 7 orang pegawai dan presentase hanya 10,1% sedangkan S1 memiliki 67 pegawai dengan presentase 89,9% jadi pegawai lebih banyak pendidikan di bandingkan D3 di Kantor Dinas Perhubungan Kab. Bone.

TABLE 2.4

RESPONDEN MASA KERJA

Masa kerja pegawai {tahun}	Jumlah Responden p	Hasil prersen yg di dapat {%
1-5	10	14,5%
6-10	4	5,8%
11-15	6	8,7%
15-20	4	5,8%
21-25	8	11,6%
26-30	17	24,6%
31-35	20	29%
Jumlah	69	100%

"Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan kab. Bone

Dari table 2.4 di atas berdasarkan lama berkerja, responden yang paling dominan adalah bekerja anantara 31-34 tahun yang terdiri dari 20 orang 29%, dan yang paling sedikit pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun yang terdiri 4 atau 5,8% dan telah bekerja sama selama 1-5 sebanyak 10 orang atau 14,5% selanjutnya pegawai bekerja selama 26-30 yang terdiri dari 17 orang atau 24,6% dan telah bekerja selama 11-15 tahun yang terdiri dari 6 orang atau 8,7%, kemudian karyawan bekerja sama 15-20 tahun sebanyak 4 orang atau 5,8%. hal ini menunjukkan bahwa Kantor Dinas Perhubungan kab. Bone. telah memiliki komitmen.

TABLE 2.5

RESPONDEN TENTANG TANGGAPAN KOMPENSASI PEGAWAI

NO	PERTANYAAN	SKOR					JUMLAH
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X.P1	30	32	7	-	-	69
2	X.P2	31	32	5	1	-	69
3	X2.P3	31	33	4	1	-	69
4	X2.P4	32	30	6	1	-	69
5	X2.P5	30	33	5	1	-	69

6	X2.P6	31	32	6	-	-	69
7	X2.P7	31	31	7	-	-	69
8	X2.P8	31	31	7	-	-	69
9	X2.P9	33	29	6	-	-	69
10	X2.P10	37	28	4	-	-	69
JUMLAH		317	311	57	5	-	

"Sumber Gambar: Kantor Dinas Perhubungan Kab Bone

Sebagaimana tanggapan responden pada table di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan responden yang sangat setuju {ss} sebanyak 317 dan tanggapan setuju hanya 311 dan tanggapan yang ragu ragu hanya 57 orang, tanggapan tidak setuju hanya 5 orang, dan tanggapan sangat tdk setuju tidak ad sama sekali.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A . Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Kesimpulan Sesuai dengan uraian pada bab pembahasan, maka selanjutnya dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja Pegawai pada kantor dinas Perhubungan Kabupaten Bone memiliki tingkat yang tinggi
2. Variabel pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone. Sedangkan kedua variabel lain yaitu lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone.

B Saran

Sebagai penutup uraian dalam laporan ini, penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kepala Kantor Dinas perhubungan kab bone masih perlu untuk terus mengikut sertakan karyawannya pelatihan agar dapat meningkatkan tingkat pelayanan, produktivitas kerja

karyawan, sehingga dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi itu sendiri.

2. Unsur Kepala Kantor dinas perhubungan Watampone disarankan perlu memperhatikan mengenai sistem pemberian kompensasi finansial agar supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan masing-masing serta mampu menghasilkan produk/keuntungan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu pimpinan juga harus lebih mengefektifkan pembinaan dan pengembangan setiap pegawai melalui service training dan job training.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto suharmisi.1998. *Proses Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad Moh. 1998. *Manajmen Personalia*, Penerbit Ghalia, Jakarta .
- Dajan Anto. 1986 .*Pengantar Metode Statistik* , Jilid II, Penerbit LP3ES, Jakarta .
- I.B Denny Ary Djodhi.2007.*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Tesis Pasca Sarjana Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Andi Risfan Rizaldi. 2010. *Pengaruh Budaaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Erna Kusumadyanigrum. (2008). *Hubungan upah Tenaga Kerja Dengan Produktivitas Kerja di PT.Madu Baru Yogyakarta*.Yogyakarta : Tugas Akhir FIS Universitas Negri Yogyakarta.
- Ruky Achmad S (2001).*Manajmen Penggajian Dan Pengubahan Untuk Karyawan Perusahaan Jakarta* : PT Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, P .Sondang. (2002). *Manajmen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, Freeman, DAN Gilbert.(1996). *Manajmen*.Jilid II. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sugiono.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:Alfabeta
- Amron, T Imran. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telkomunikasi*

Seluler Kota Makassar, Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta.

Hakim, Lukman. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Diampnd Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Industri. No. 1 Tahun XV, 2010. Medan

Manurung, Siti Ramadhani. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Teaga Kerja Karyawan Pemanen Dan Pemupuk Di PT. Perkebunan Nusantara IV*. Skripsi. Fakultas Pertanian, Universitas Sumatra Utara.

Rahmanda, Faldian P 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)*. Jurnal Ilmiah Kesatuan Nomor 2 Volume 9, Oktober 2007. Bogor.

Ramadhan, Ilham. 2009. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Trisula di Kabupaen Majalengka*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.



LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya :

Nama : Dirga Azhari

NIM : 105720416913

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari Bapak/ Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian (terlampir). Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana peranan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kab Bone.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas bantuan dan kesedian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Dirga Azhari

HP. 081350415772



PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Kurang Setuju (KS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/ Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

Contoh :

SS	S	KS	TS	STS
✓=	✓			

KUESIONER

Identitas Responden

1. Umur : 32 Tahun
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Pendidikan Terakhir : SMP/SMA/SMK/D3/S1/S2/S3
4. Status Pernikahan : Menikah Belum menikah
5. Lama Bekerja : 5 Tahun

Berilah tanda check list () pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/I

Variabel Reward

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Gaji dan Bonus					
1.	Gaji pokok yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan saya					
2.	saya merasa bonus yang diberikan					

	perusahaan telah sesuai dengan kinerja saya sendiri						
	Kesejahteraan						
3.	saya merasa perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarga sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja						
4.	saya merasa sistem pemberian kesejahteraan kepada karyawan telah terpenuhi dengan baik						
	Pengembangan						
5.	saya mendapatkan kenaikan jabatan lebih cepat ketika saya berprestasi						
6.	saya merasa perusahaan telah memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan karir dalam perusahaan						

Variabel Punishment

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Hukuman Ringan						
7.	teguran yang diberikan kepada saya ketika melakukan kesalahan ringan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan					
8.	saya merasa sanksi yang diberikan perusahaan telah sesuai dan memberikan efek jera kepada karyawan yang membandel					
Hukuman Sedang						
9	saya mendapat hukuman yang sesuai dengan peraturan perusahaan ketika saya melakukan kesalahan					
10	hukuman dengan tidak memberikan bonus kepada karyawan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang selalu datang terlambat.					
Hukuman Berat						
11.	Saya diberhentikan dari perusahaan ketika					

	saya melakukan kesalahan yang fatal						
12.	saya merasa perusahaan telah mengambil langkah yang benar ketika memberhentikan karyawan yang melakukan kesalahan yang fatal						

Variabel Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Loyalitas					
13	saya mampu mengerjakan tugas diluar jobdesc yang ditentukan					
14	saya mampu selalu datang tepat waktu ke kantor					
	Semangat Kerja					
15	saya mampu memberikan hasil yang maksimal terhadap jobdesc yang diberikan					
16	menurut saya pemberian bonus dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
	Pencapaian Kerja					

17.	saya mampu menyelesaikan jobdesc sebelum tanggal waktu yang ditentukan						
18.	saya merasa pencapaian kerja karyawan dapat memberikan dampak tersendiri bagi perusahaan.						



RIWAYAT HIDUP



Dirga Azhari adalah nama penulis skripsi ini, penulis ini lahir dari orangtua yang bernama ayah (M Jufri AS) dan ibu yang nama (Hasnah), dan saya dilahirkan Ningo 05 September 1995 Kecamatan Ulaweng Kabupaten Bone. Dan menempuh pendidikan

Dimulai dari SDN impres 5/81 Timusu (*lulus ditahun 2007*), melanjutkan ke SMPN 1 Ulaweng (*lulus ditahun 2010*) dan kemudian lanjut SMA Negeri 1 Ulaweng 2013), dan setelah selesai tamat SMA penulis tersebut melanjutkan study di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Saya juga aktif didunia pergerakan dan organisasi. Dalam dunia pergerakan, saya terlibat secara aktif Dewan Perwakilan Cabang Himpunan Pemuda Pelajar Mahasiswa Bone (DPC Cina), HMJ.M Unismuh Makassar dan Badan Eksekutif Mahasiswa Unismuh Makassar (BEM). Sementara pengalaman organisasi saya mendapatkan banyak pengalaman dan bias lebih mendewasakan diri dan bijak dalam mengambil keputusan, tindakan dalam berbagai masalah.

Dengan ketekunan ,motivasi semangat belajar yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, saya telah berhasil pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata saya mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul "***Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bone.***