

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR  
PDAM KABUPATEN BANTAENG**

**IRSAN**

**105720439413**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2018**

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006 /2018Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



Sekretaris : Dr. Agussalim HR. SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)



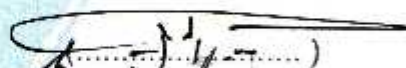
Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM.

(.....)

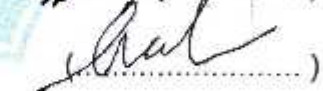
2. Dr. Akhmad, M.Si.

(.....)

3. Faidhul Adziem, SE.,M.Si.



4. Drs. Asdi, MM.



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap  
Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor PDAM  
Kabupaten Bantaeng**

**Nama : IRSAN**

**No. Stambuk : 105720439413**

**Jurusan : Manajemen**

**fakultas : Ekonomi Dan Bisnis**

**Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia  
penguji skripsi strata (S1) pada hari rabu, 06 juni 2018 pada program studi  
manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah makassar

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Abdul. Muttalib, SE., MM

Pembimbing II

Abd. Salam HB, SE., M.Si. Ak

**Mengetahui:**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE.,MM  
NBM : 903078

Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai SE,MM  
NBM : 1093485

## **MOTTO**

*Jadilah seseorang yang dikenang karena kebaikan bukan dikenang karena keburukan.*

**“I can do ad things through Him who strengthens and empowers me”**

## **PERSEMBAHAN**

*Segala puji hanya milik Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, nikmat dan kasih karuniaNya yang tiada pernah berhenti diberikan kepada saya selama ini selaku umatNya dan juga curahan doa kepada Yesus Kristus sebagaimana beliau adalah merupakan suri tauladan yang terbaik.*

*Kupersembahkan karya ini kepada :*

*Ayah dan Ibu, yang telah membesarkan dan mendidiku dengan segala perjuangan cinta kasihnya. Selalu memberikan dukungan, nasihat, harapan yang terbaik untuk diri saya dan setiap saat selalu mendoakan saya yang tidak pernah ada hentinya untuk menyertai menuju kesuksesan.*

*Kakak saya yang telah memberikan semangat dan meluangkan waktunya untuk berbagi bersama dan terus memotivasi saat titik jenuh saya dapatkan pada proses pengerjaan skripsi.*

*Keluarga besar saya yang telah memberikan doa terbaiknya untuk setiap keberhasilan yang ingin saya capai.*

***Almamater tercinta, Universitas Muhammadiyah Makassar***

## ABSTRAK

### IRSAN, 2018 **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PDAM BANTAENG KABUPATEN BANTAENG**

Pembimbing I Abdul. Muttalib, dan Abd. Salam sebagai Pembimbing II

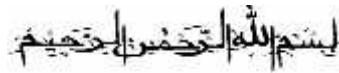
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor pdam bantaeng kabupaten bantaeng.

Metode Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu metode dimana data dikumpulkan kemudian dianalisis sehingga menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya menganalisis dengan menghubungkan antara sistem pemberian kompensasi dengan peningkatan kinerja pegawai, kemudian menginterpretasikan hasil analisis untuk mengambil keputusan. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Menggunakan tehnik pengumpulan data yaitu dalam bentuk wawancara dan dokumentasi.

Hasil Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner (data primer). Pengambilan sampling menggunakan *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Ditentukan dengan *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan adanya maksud atau tujuan tertentu, tujuan dan maksud pada penelitian ini dengan mengambil hasil dari pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor pdam kabupaten bantaeng. Temuan penelitian ini menunjukkan R sebesar 0,945 yang berarti bahwa hubungan antara pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 94,8%. Dikatakan kuat, karena angka tersebut di atas 0,5 atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,897. Yang berarti bahwa variabel dependen (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel independent (pengaruh kompensasi) sebesar 89,7%, dan selebihnya 10,3% (100% - 89,7%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**KATA KUNCI: KOMPENSASI – KINERJA PEGAWAI**

## KATA PENGANTAR



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 Universitas Muhammadiyah Makassar.

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 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 Ismail Rasulong, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mengadakan memberikan izin mengadakan penelitian .
2. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE.,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Abdul. Muttalib, SE., MM Pembimbing I dan Abd. Salam HB, SE., M.Si. Ak sebagai Pembimbing II. yang telah banyak meluangkan

waktunya dalam mengarahkan dan membimbing untuk menyatuhkan wahana sehingga terwujudnya Skripsi ini.

4. Bapak/Ibu Universitas Muhammadiyah Makassar. yang telah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
5. 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, 28 november 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
B. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
C. Pengaruh Kinerja karyawan .....	16
D. Pengertian Kompensasi .....	17
E. Tujuan Kompensasi .....	18



F. Jenis-Jenis Kompensasi .....	23
G. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	24
H. Kerangka Pikir .....	26
H. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Objek dan Lokasi Penelitian .....	29
B. Metode pengumpulan data .....	29
C. Jenis dan sumber data .....	31
D. Defenisi operasional .....	31
E. Populasi dan sampel .....	32
F. Metode Analisis Data .....	33
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>36</b>
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	36
B. Profil Pdam Bantaeng .....	39
1. Gambaran Umum .....	39
2. Kondisi Existing Pdam Bantaeng .....	40
3. Visi Dan Misi .....	41
C. Struktur Organisasi Dan Fungsinya .....	42
1. Gambar Struktur Organisasi .....	42
<b>BAB V PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
1. Statistik Deskriptif .....	51
2. Hasil Uji Kualitas Data .....	52

3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	55
4. Hasil Hipotesis .....	57
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>63</b>
<b>A. KESIMPULAN .....</b>	<b>63</b>
<b>B. SARAN .....</b>	<b>64</b>

**DAFTAR PUSTAKA**

**Lampiran**

**Riwayat hidup**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Skoring Jawaban Responden .....	30
Tabel 4.1 : Jumlah Personalia Per 31 Desember 2010 S.D. 31 Desember 2012 .....	50
Tabel 5.1 : Hasil Statistik Deskriptif .....	51
Tabel 5.2 : Validitas Instrumen Pertanyaan Pengaruh Kompensasi .....	53
Tabel 5.3 : Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Pegawai .....	54
Tabel 5.4 : Variables Entered/RemovedP .....	58
Tabel 5.5 : Model Summary .....	58
Tabel 5.6 : Anova .....	59
Tabel 5.7 : Coefficients .....	60

## DAFTAR GAMBAR

gambar 2.1. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
gambar 2.2. kerangka pikir .....	27
gambar 4.1. Struktur Organisasi PDAM Bantaeng Kabupaten Bantaeng .....	42
sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017	
(data diolah) Gambar 5.1 : Normal P-Plot .....	55
sumber : <i>Hasil Pengolahan Data Primer</i> dengan SPSS 16.00, 2017	
(data <i>diolah</i> ) Gambar 5.2 : Histogram .....	56
sumber : <i>Hasil Pengolahan Data Primer</i> dengan SPSS 16.00, 2017	
(data diolah) <i>Gambar 5.3 : Scatterplot</i> .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam berorganisasi pada saat ini khususnya organisasi pemerintah, menuntut adanya pegawai yang mempunyai kemampuan tinggi sehingga mampu menerapkan kinerja yang baik dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Banyak cara yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, misalnya dengan memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan suatu kompensasi atas jasa yang di berikan kepada kantor tersebut

Organisasi merupakan suatu wadah orang berkumpul untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan Sumber daya manusia yang berproduktivitas dan berdisiplin tinggi yang akan menghasilkan kinerja yang baik pula untuk organisasi, hal ini dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dapat memberi sumbangan pemikiran dan tenaga untuk kemajuan organisasi/perusahaan, perlu disadari pula bahwa organisasi yang memiliki anggaran yang cukup besar, prasarana dan fasilitas yang lengkap, serta teknologi yang canggih tetapi tanpa diiringi oleh disiplin para pelaksananya maka tujuan oraganisasi tersebut tidak akan tercapai. Mengelola sumber daya manusia dalam hal ini dengan cara yang tepat merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila faktor tenaga kerja dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka penerapan sistem manajemen akan mendorong tingkat perkembangan organisasi dengan baik.

Banyak cara yang dilakukan oleh pihak pimpinan dalam memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan suatu kompensasi

Malayu S.P. Hasibuan (1994:137), mengenai tujuan pemberian kompensasi, antarlain:

1. Ikatan Kerja sama dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawannya, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. Pengadaan efektif jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaankaryawan yang qualified untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan cukup mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan Dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
6. Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Daerah didirikan dengan maksud, profit motif untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah dari devide yang disetorkan ke kas daerah, sekaligus sebagai badan usaha yang memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. PDAM bertujuan untuk mewujudkan serta meningkatkan pelayanan umum, berupa jasa kepada masyarakat dengan jalan memenuhi dan mengusahakan kebutuhan air minum yang bersih dan sehat bagi kesejahteraan masyarakat. Disamping tujuan diatas juga berguna untuk melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya.

Untuk mencapai target yang diinginkan PDAM di Kabupaten Bantaeng, dalam peningkatan kapasitas produksi dan jaringan pipa, perbaikan pelayanan, pemerataan aliran pelayanan, dalam hal ini diperlukan karyawan yang memiliki semangat kerja, disiplin, serta bertanggung jawab untuk mencapainya. Jika tidak ada alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan tersebut, maka mereka akan bekerja malas-malasan, kurang kerja keras dan bertanggungjawab, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan rendah hal ini akan merugikan perusahaan, sehingga kinerja perusahaan menurun.

Termotivasinya bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak terlepas dari suatu harapan yang diinginkan seperti memperoleh suatu insentif baik itu insentif material ataupun non material. Apalagi saat ini kita berada dalam keterkaitan dunia atau globalisasi, untuk itu kita perlu mempersiapkan dan mengantisipasi setiap perkembangan, salah satunya perlu dilakukan pengelolaan suatu Perguruan Tinggi adalah mengadakan pertukaran ilmu pengetahuan, informasi teknologi riset dan pengembangan serta saling memanfaatkan potensi lain melalui kemitraan. Sehingga dapat membuka wawasan dalam membantu pengambilan suatu keputusan yang memiliki keunggulan kompetitif.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, hal ini nampak dari beberapa fenomena, dimana gairah kerja pegawai masih relative rendah, sebagian pegawai tidak memiliki kepedulian pekerjaan hal ini terbukti dengan sering terlambat masuk kantor untuk melaksanakan tugasnya.

Kondisi-kondisi tersebut apabila dibiarkan akan menyebabkan mengalami kesulitan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu penulis ingin mengkaji melalui penelitian tentang, “ **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PDAM Kabupaten Bantaeng**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah, Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor PDAM Kabupaten Bantaeng.



## **C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **a. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai

### **b. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

#### **a. Manfaat Bagi Penulis**

1. Sebagai wahana dalam meningkatkan wawasan dan menerapkan ilmu yang telah dipelajari dibangku kuliah khususnya yang berkaitan dengan hubungan kinerja pegawai.
2. Dapat mengetahui masalah yang didapati dalam kantor dan menerapkan ilmu yang telah dipelajari dibangku kuliah serta dapat memperluas wawasan pengetahuan tentang menganalisa suatu kantor.

#### **b. Manfaat Bagi Instansi**

Manfaat bagi instansi tempat dilaksanakan riset penelitian Manfaat riset penelitian ini terbagi atas dua hal pokok, yaitu bagi perusahaan dan bagi konsumen. Bagi perusahaan, yaitu :

1. Penelitian ini merupakan tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengidentifikasi secara spesifik perbaikan dan pengembangan aspek pelayanan.
2. dapat mengevaluasi hasil kinerja yang telah diteliti oleh mahasiswa dan menjadikannya sebagai saran yang dapat membangun perkembangan kantor.

3. dapat menyeleksi pegawai yang dinilai memiliki sisi positif dan negatif dalam melaksanakan pekerjaannya baik didalam kantor maupun petugas dilapangan

Demikianlah hal-hal yang menjadi pembahasan tentang apa tujuan dan manfaat penelitian yang dirasakan oleh banyak pihak. Terkadang hal dalam mendapatkan solusi dari dinamika masalah yang hadir adalah sesuatu yang tergolong sulit untuk diselesaikan dengan mudah.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut penulis dari berbagai media yang telah dipelajari, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Berikut beberapa pengertian kinerja :

Kinerja menurut Mangkunegara (2002) : Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2002), : Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) : Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2002) : menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan kerja. c. Faktor Mental. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

(David C. Mc Cleland, 1997) dalam Mangkunegara (2002), berpendapat “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”.

Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Mangkunegara (2002) : Ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

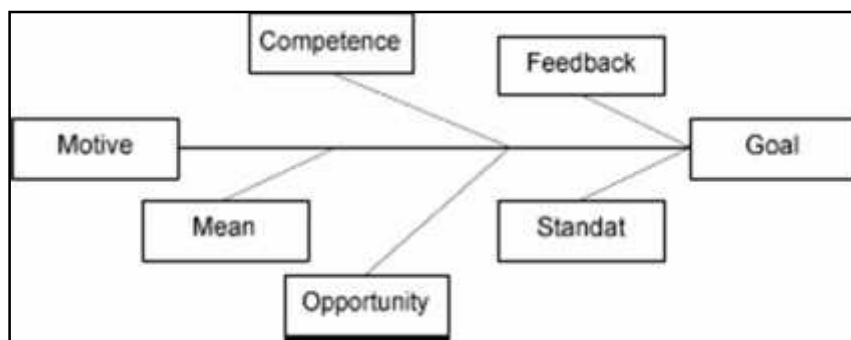
Demikianlah pendapat-pendapat dan teori dari beberapa ahli tentang pengertian dan sedikit penjelasan dari kinerja karyawan yang dikutip peneliti dari beberapa buku dan media internet

## B. Indikator Kinerja Karyawan

Sejalan dengan pendapat di atas Wibowo (2007) menyatakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja karyawan. Ketujuh indikator tersebut digambarkan dalam bentuk bagan dibawah ini :

**Gambar 2**

### Indikator Kinerja Karyawan



Sumber : Wibowo (2007).

Gambar 2 memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tujuan pekerjaan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan pekerjaan, kinerja karyawan tidak akan berjalan dengan baik. Sebuah perusahaan didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu.

Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator

kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan di atas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Di samping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

Dengan demikian, tujuan pekerjaan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja karyawan. Namun demikian, kinerja karyawan memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut (Wibowo, 2007).

#### 1) Tujuan

Tujuan pekerjaan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang karyawan untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan pekerjaan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu hasil atau keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja karyawan harus dilakukan.

## 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan karyawan tahu bahwa seorang telah sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standart yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3) Umpan Balik

Umpan balik terutama penting untuk mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh karyawan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan oleh karyawan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan pekerjaan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.



#### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan karyawan mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi karyawan untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika karyawan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap

kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Handoko (2001) mendefinisikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Sementara itu Simamora (1999) mendefinisikan penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Pengertian di atas memberikan pemahaman bahwa dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Bernardin dan Rusel dalam Rucky (2001) mengemukakan ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Quality (kualitas)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Quantity (kuantitas)

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Timeliness (ketepatan waktu)

Merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Cost effectiveness (sumber daya)

Besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian pada setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Need for supervision (pengawasan)

Kemampuan karyawan untuk dapat melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor / atasan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.

6. Interpersonal impact (hubungan personal)

Kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan bekerjasama di antara rekan kerja. Unsur prestasi karyawan yang dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal di atas.

### **C. Pengaruh Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan akan dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor-faktor yang baik pula. Menurut Prawirasentono dalam Ruki (2001) tanpa adanya faktor pendukung tentunya kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

#### 2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu perusahaan formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota perusahaan kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan tersebut.

### 3. Disiplin

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan kerja demi terciptanya kinerja yang baik. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja perusahaan.

#### **D. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar kepada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk

mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Menurut Sedarmayanti (2011: 239) : menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”.

Menurut Andrew di kutip oleh A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 83) : menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.”

Menurut Tulus *dalam* Jurnal Bahrul Yaman (2009) : kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pendapat ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

### **E. Tujuan Kompensasi**

Banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi

juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Menurut Hill, Bergma, dan Scarpello yang dikutip Panggabean (2004: 77) mengemukakan bahwa kompensasi diberikan untuk :

- a. Menarik karyawan dalam jumlah dan kualitas yang diinginkan
- b. Mendorong agar lebih berprestasi
- c. Agar dapat mempertahankan mereka

Menurut Rivai (2004: 359) tujuan kompensasi yaitu :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

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

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat

dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

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

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

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

7. Memfasilitasi pengertian

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

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.



Tujuan pemberian kompensasi menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan (2005) antara lain yaitu :

### 1. Ikatan Kerja Sama

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

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa adanya timbal balik yang dilakukan oleh seorang pekerja dengan orang yang membenrkan pekerjaan dengan balasan berupa bayaran atau kompensasi.

### 2. Kepuasan Kerja

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

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa dari timbal balik yang telah diterima oleh seorang pegawai/karyawan, hal tersebut memberikian kepuasan tersendiri bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

### 3. Motivasi

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

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semakin besar pula kewajiban yang diemban pekerja atau karyawan.

#### 4. Stabilitas Karyawan

“Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.”

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi yang layak dan adil yang diberikan kepada perusahaan, tentunya akan membuat karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan tersebut.

#### 5. Disiplin

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

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa dengan baiknya kedisiplinnya seorang karyawan, maka hal tersebut juga mempengaruhi tingkat besarnya balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut karena menunjukkan adanya tingkat keadilan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya.

## **F. Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda sesuai dengan visi misi dan tujuannya.

Menurut Gugup Kismono (2011), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu : 174

### 1) Kompensasi Langsung (ekstrinsik)

Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan/jabatan akan semakin tinggi pula gaji yang diterima tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya.

Dari pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa seorang karyawan akan memperoleh tingkat kompensasi dengan nilai besar jika seorang karyawan tersebut memperoleh pekerjaan yang lebih berat serta karyawan tersebut mempunyai kedudukan yang tinggi dalam suatu perusahaan.

### 2) Kompensasi Tidak Langsung (intrinsik)

“Kompensasi tidak langsung pemberian berupa jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, berbagi tunjangan.”

Dari pendapat diatas penulis menyimpulakn bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa jaminan sosial, asuransi, pensiun, dan berbagi tunjangan.

#### **G. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2007: 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

##### **1. Faktor Pemerintah**

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

##### **2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai**

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

##### **3. Standard Biaya Hidup Pegawai**

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pagawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan

dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

#### 4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

#### 5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

#### 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Panggabean (2004: 81) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

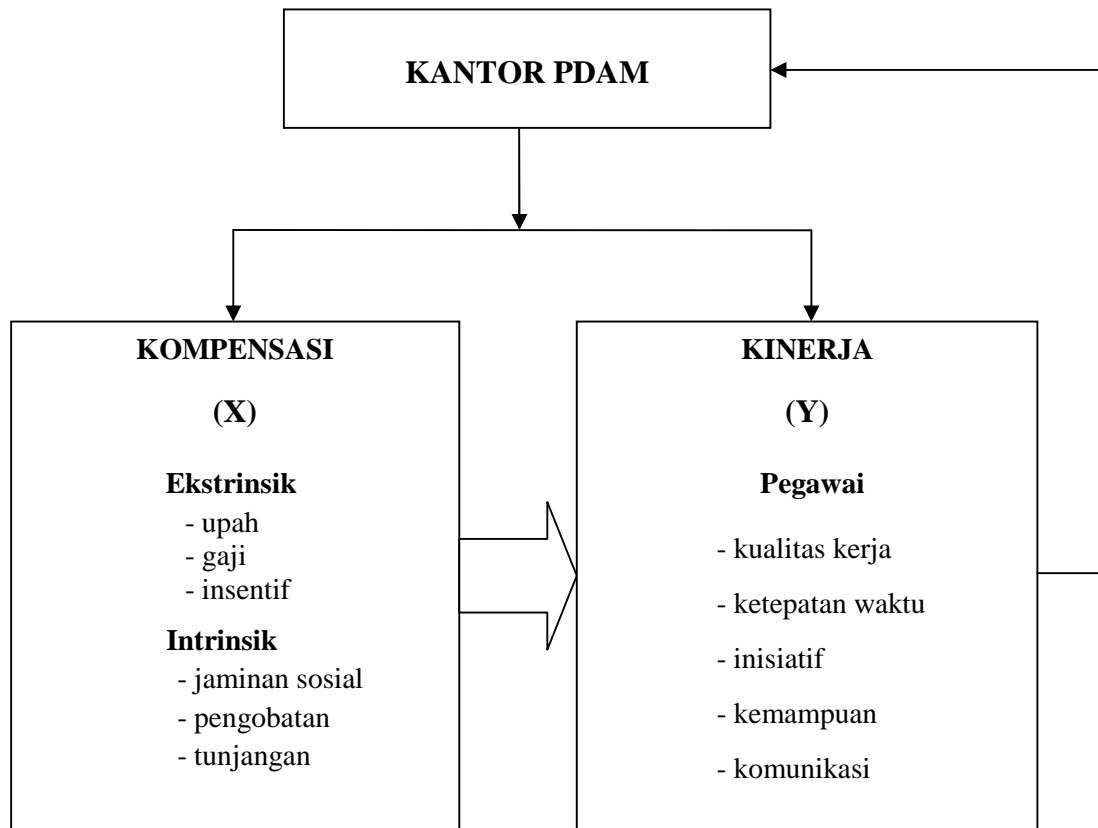
- a. Penawaran dan permintaan.
- b. Serikat pekerja.
- c. Kemampuan untuk membayar.
- d. Produktivitas.
- e. Biaya hidup.
- f. Pemerintah.

Perlu dicatat bahwa tidak setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

## **H. Kerangka Pikir**

Bagi sebuah perusahaan atau kantor, kinerja pegawai atau karyawansangat berperang penting dalam perusahaan tersebut,guna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Peningkatan kinerjapegawai tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah dengan memberikan suatu kompensasi.

Berdasarkan latar belakang dan pustaka, maka disusun dalam bentuk dan kerangka pikir disajikan pada gambar 2.2:



## I. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti data yang nantinya akan terkumpul (Arikunto 2002:64).

1. H<sub>0</sub> : diduga pemberian kompensasi kepada pegawai kantor berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor PDAM Kabupaten Bantaeng
2. H<sub>1</sub> : diduga pemberian kompensasi kepada pegawai tidak signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor PDAM Kabupaten Bantaeng



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek dan Lokasi Penelitian**

Objek dan responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PDAM Kabupaten Bantaeng yang berlokasi di jln. Gagak. No. 02. Kabupaten Bantaeng.

Sedangkan waktu penelitian di lakukan selama 2 bulan lamanya antara bulan juni sampai juli.

#### **B. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library research*), yaitu mengumpulkan data teoritis dengan cara menelaah berbagai literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field research*), yaitu pengumpulan data lapang dengan cara:
  - a. Observasi yaitu cara pengambilan data dengan melihat secara langsung tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut.
  - b. Kuisioner yaitu sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Pengumpulan data untuk analisis mempergunakan kuesioner yang telah ada dan skor dengan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, dimana cara pengukuran dengan menghadapkan seseorang responden kepada sebuah pertanyaan dan diminta untuk memberikan jawaban. Kemudian dari jawaban tersebut diberikan bobot nilai/skor. Adapun tingkat penskorannya disesuaikan dengan tipe favorabilitas pertanyaan yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel : Skoring Jawaban Responden

Keterangan	Favorable (+)	Unfavorable (-)
	Skor	Skor
Sangat Setuju	9	3
Setuju	5	8
Ragu-ragu	6	6
Kurang Setuju	8	5
Sangat Tidak Setuju	3	9

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka.

Sedangkan sumber data pada penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.
2. Data sekunder yaitu data pendukung yang bukan dikumpulkan sendiri, tetapi diperoleh dari pihak lain dengan mempelajari 31 literature, buku-buku, karya ilmiah dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **D. Defenisi Operasional**

Adapun defenisi operasional yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi bisa langsung di berikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter

2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Kuncoro (2003) “ Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian”. Jelas yang menjadi pengertian dari populasi dari salah satu spesifikasi penelitian, yaitu jumlah objek yang menjadi pengambilan dari sebuah proses penelitian, maka populasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah pegawai kantor PDAM Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sebanyak 31 orang

### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penentuan sampel, menurut Sugiyono (2011) “bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu

sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)".

Sampel penelitian ini menggunakan cara *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. dengan demikian di ambil sampel 31 yaitu pegawai kantor Pdam Kabupaten Bantaeng

#### **F. Metode Analisis Data**

Untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, digunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Metode analisis deskriptif, yaitu menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Metode analisis regresi sederhana, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (pengolahan data menggunakan spss 16.00, 2017).

Dalam metode analisis regresi sederhana pengolahan data dilakukan dengan cara menggunakan dapat di lihat sebagai berikut:

$$Y = a + b$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

X = Pengaruh kompensasi

$b$  = Koefisien regresi

$a$  = bilangan konstanta

untuk memperoleh nilai  $a$  dan  $b$  masing-masing digunakan rumus:

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

$$a = \hat{Y} - b\hat{X}$$

Kemudian untuk mengukur kekuatan hubungan antara pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai digunakan analisis korelasi dengan formulasi:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diuji dengan menggunakan pendekatan keberartian (*test of significance*) yang meliputi uji signifikansi secara simultan (F-test) dan uji signifikansi secara parsial (t-test).

$$H_0 : P_{yx} = 0 ;$$

Artinya variabel pengaruh kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$$H_1 : P_{yx} \neq 0 ;$$

Artinya variabel pengaruh kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PDAM Kabupaten Bantaeng penyedia air minum perpipaan bagi masyarakat Kabupaten Bantaeng memanfaatkan air permukaan dan air tanah sebagai sumber air baku. Sumber air baku utama yang dimanfaatkan adalah Sungai dengan kapasitas produksi 1 30 Liter per detik, kemudian mata air Eremerasa dengan kapasitas 2 Liter per detik. Berdasarkan data PDAM Kabupaten Bantaeng, PDAM Kabupaten Bantaeng sudah dapat melani 6(enam) kecamatan, akan tetapi masih terdapat 4 (empat) kecamatan yang belum terlayani layanan air perpipaan PDAM yaitu Kecamatan Uluere, Tompobulu, Pajukukang, dan Gantarang keke. Total sambungan terpasang sekitar 7.305 unit, sedangkan sambungan yang aktif sekitar 7.286 unit. Cakupan pelayanan PDAM Bantaeng pada daerah teknis pelayanan adalah sebanyak 35.775 jiwa atau 73,19% dari jumlah penduduk sebanyak 48.878 jiwa. Sedangkan cakupan pelayanan untuk seluruh wilayah administrasi kabupaten adalah baru sebesar 10,71% dari jumlah penduduk total penduduk. Sistem distribusi PDAM Kabupaten Bantaeng.

berdasarkan sistem penyediaan air minum dibagi menjadi tiga wilayah pelayanan teknis, yaitu Kota Kabupaten Bantaeng, IKK Eremerasa, dan IKK Bissappu. Untuk sistem transmisi, dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu transmisi air baku menuju Instalasi Pengolahan Air (IPA) dan transmisi dari IPA menuju reservoir. Berdasarkan pengamatan lapangan, kualitas dan kuantitas air yang didistribusikan oleh PDAM relatif baik. Namun sudah seharusnya PDAM untuk

terus melakukan uji laboratorium tentang kualitas air secara lengkap dan berkala, baik di lokasi intake, IPA, dan pada sambungan pelanggan untuk menjamin kualitas air sesuai standar yang telah ditentukan oleh Pemerintah Indonesia. Faktor kehilangan air mengalami (*Non Revenue Water=NRW*) peningkatan dari tahun ke tahun akibat adanya kebocoran pipa yang terjadi pada sistem distribusi. Langkah antisipasi yang telah dilakukan PDAM pada saat ini adalah dengan melakukan pendataan terhadap lokasi yang paling sering mengalami kebocoran. Dan Propinsi Sulawesi Selatan, mengajukan proposal pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 Ltr / Dtk. Pada Tahun 1985/1986 rencana penambahan Instalasi Pengolahan air yang berlokasi di Lingkungan eremerasa Kelurahan Ulugalung. Tetapi dengan adanya IPA yang baru tersebut, Instalasi lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga Unit Pengolahan Air ( IPA ) tersebut tidak dapat difungsikan lagi. Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Bantaeng dalam, usaha memenuhi kebutuhan akan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan Pemerintah Pusat melalui APBN Tahun Anggaran 1991/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 Lter / Dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan pada bulan Januari 1995 dan selesai pada Bulan Maret 1995, maka produksi air menjadi 40 Ltr / Dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

Seiring perkembangan PDAM Bantaeng untuk pelayanan kota Banataeng dan sekitarnya sudah berjalan dengan baik dan normal, sehingga PDAM Kabupaten Banataeng mendapat kepercayaan untuk mengelola air bersih



di Kecamatan Eremerasa diserahkan pengelolaannya dari Pemerintah Kecamatan ke PDAM Bantaeng dengan nama PDAM Kab. Bantaeng pada tanggal 2 Juli 1994, dimana sumber air dan pendistribusiannya menggunakan sistem gravitasi alam. Pada awal Tahun 2001 telah diserahkan pula 1 ( satu ) Unit Instalasi Pengolahan Air di desa Lonrong oleh Pemimpin Proyek Bendungan Eremerasa dengan Kapasitas air 20 Ltr/Dtk, tetapi belum difungsikan sepenuhnya berhubung banyaknya kendala-kendala teknis yang dihadapi di IPA lonrong tersebut. Disamping itu pada tanggal 24 Mei 2002 diserahkan pula PDAM Bantaeng IKK Cabang sinoa ke PDAM Banataeng yang merupakan Bantuan Hibah dari Pemerintah Jepang ke Pemerintah Indonesia, dengan kapasitas produksi 20 Ltr / Dtk.

Pada bulan Mei 2001, Instalasi Pengelolaan Air Kampala yang dibangun oleh PPSAB Sulawesi Selatan dan sementara digunakan / dikelola oleh PDAM jeneponto telah diserahkan pengelolaannya kepada PDAM Bantaeng. IPA kampala dengan kapasitas produksi 200 Ltr / Dtk yang diserahkan pada bulan Mei 2001 tersebut sudah menambah kapasitas produksi air bersih PDAM Bantaeng menjadi 240 Ltr/ Dtk. Dengan kapasitas produksi 240 Ltr / Dtk, maka PDAM Bantaeng berusaha memasarkan Sambungan Baru ( SR ) agar ada keseimbangan antara Produksi air dan jumlah pelanggan.

## **B. Profil PDAM Bantaeng**

### 1. Gambaran Umum

#### a. Profile Wilayah

##### 1) Kondisi Geografis

Secara geografis Kabupaten Bantaeng terletak pada titik 5o21'23"-5o35'26" lintang selatan dan 119o51'42"-120o5'26" bujur timur. Dengan Jumlah penduduk mencapai 182.000 jiwa. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 395,83 km<sup>2</sup> atau 39.583 Ha yang dirinci berdasarkan Lahan Sawah mencapai 7.253 Ha (18,32%) dan Lahan Kering mencapai 32.330 Ha. Pada bagian utara daerah ini terdapat dataran tinggi yang meliputi pegunungan Lompobattang. Sedangkan di bagian selatan membujur dari barat ke timur terdapat dataran rendah yang meliputi pesisir pantai dan persawahan

##### 2) Wilayah Administrasi

Kabupaten Bantaeng adalah sebuah Kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Terletak dibagian selatan Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 395,83 km<sup>2</sup> atau 39.583 Ha yang dirinci berdasarkan lahan sawah mencapai 7.253 Ha (18,32%) dan lahan kering mencapai 32.330 Ha. Secara administrasi Kabupaten Bantaeng terdiri atas 8 Kecamatan yang terbagi atas 21 Kelurahan dan 46 Desa. Jumlah penduduk mencapai 190.000-an jiwa. Kabupaten Bantaeng terletak di daerah pantai yang memanjang pada bagian barat dan timur sepanjang 21,5 kilometer yang cukup potensial untuk perkembangan perikanan dan rumput laut.

## 2. Kondisi Eksisting PDAM Bantaeng

### a. Umum

#### 1) Perdana PDAM

PDAM Kabupaten Bantaeng didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tingkat II Bantaeng Nomor 11 tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988, yang sebelumnya berbentuk Badan Pengeloa Air Minum (BPAM).

#### 2) Tujuan & Fungsi Perusahaan

Tujuan pendirian PDAM Kabupaten Bantaeng menurut pasal 5 Peraturan Daerah Tersebut di atas adalah :

- a. Turut serta melaksanakan pembangunan daerah
- b. Melaksanakan pembangunan ekonomi nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat, menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Fungsi PDAM Kabupaten Bantaeng adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Kabupaten Bantaeng dan sekitarnya.

Dalam rangka menjalankan fungsi tersebut kegiatan perusahaan meliputi :

- c. Mengolah untuk memperoleh air bersih dan menyalurkan kepada pelanggan
- d. Membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka untuk mengoptimalkan penyaluran air bersih kepada masyarakat di wilayah kerjanya

- e. Melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran atau kehilangan.

### 3) Visi dan Misi

Visi :

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantaeng Menjadi PDAM Mandiri Profesional yang Mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang Prima kepada Masyarakat.

Misi :

Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Bantaeng sebagai Perusahaan Daerah Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat :

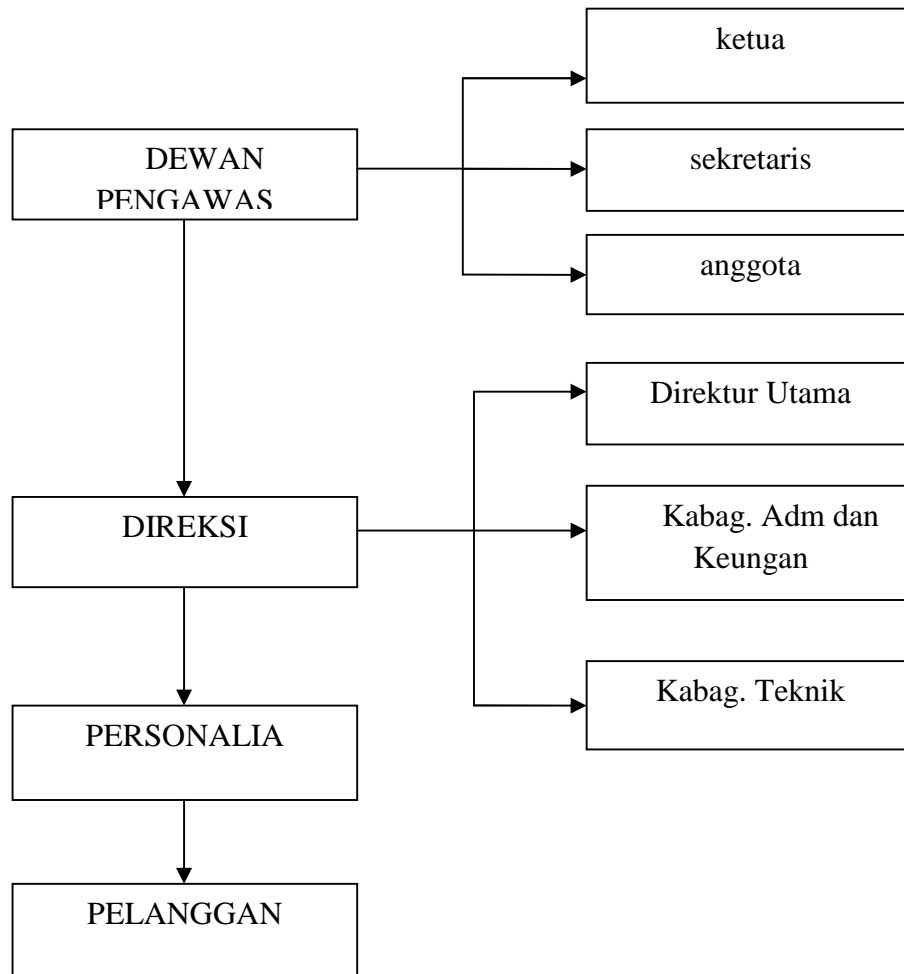
Kwalitas : Air yang sehat dan layak

Kontinuitas : Mengalirkan air 24 Jam operasi

Terjangkau : Harga air dapat dibeli oleh masyarakat serta peningkatan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

### C. Struktur Organisasi Beserta Fungsinya

Gambar : Struktur Organisasi PDAM Bantaeng Kabupaten Bantaeng



Struktur organisasi dan tata kerja PDAM Tirta Bantaeng Kabupaten Bantaeng ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati Bantaeng Nomor 810/XII/2005 Tanggal 31 Desember 2005 yang diperbaharui dengan Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 12 Tahun 2009 Tanggal 18 November 2009. Struktur organisasi terdiri atas Dewan Pengawas, Dewan Direksi (Direktur Utama, Direktur Umum dan Keuangan, dan Direktur Teknik), dan Bagian-bagian (Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Perencanaan Teknik, dan Bagian Transmisi dan Distribusi).

## 1. Badan Pengawas

Badan Pengawas PDAM Tirta Kabupaten Bantaeng diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Bantaeng dengan susunan sebagai berikut.

- a. Ketua : Andi Nurjaya, S.H
- b. Sekretaris : Drs. Ilyas Syamsuddin
- c. Anggota : Drs. Kastumuni Harto, M.Si., Ak. C.P.A.

Badan Pengawas mempunyai tugas :

- 1) Menetapkan rencana kerja dan pembagian tugas para anggota menurut bidang masing-masing untuk masa 12 (dua belas) bulan dan sesuai dengan tahun buku Perusahaan Daerah;
- 2) Menyelenggarakan rapat kerja sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan sekali untuk membicarakan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh Perusahaan Daerah dalam melaksanakan kegiatannya. Bila diperlukan sewaktu-waktu mengadakan rapat untuk menentukan keputusan mengenai hal-hal yang mendesak;
- 3) Merumuskan kebijaksanaan untuk Perusahaan Daerah secara terarah dalam bidang perencanaan modal/ penggunaan dana, pemanfaatan dan pengamanan air baku, meningkatkan kepastian produksi air, perluasan maupun rehabilitasi jaringan transmisi distribusi air minum sesuai kebijaksanaan pemerintah untuk jangka pendek dan jangka panjang sebagai dasar kebijaksanaan Bupati;
- 4) Mengadakan penilaian atas prestasi kerja dari pada anggota Direksi Perusahaan Saerah atas hasil-hasil yang telah dicapai oleh perusahaan itu, mengusulkan penggantian dan pengangkatan anggota Direksi baru kepada Bupati;

- 5) Menyelenggarakan pembinaan dan pengarahan serta petunjuk kepada Perusahaan Daerah secara efektif dan berdasarkan kebijaksanaan umum yang telah dirumuskan dalam keputusan rapat Badan Pengawas, mengenai pelaksanaan ketentuan-ketentuan dimaksud;
- 6) Memberi pendapat dan saran kepada Bupati tentang rencana Anggaran Perusahaan untuk tahun berikutnya yang diajukan oleh Direksi, 3 (tiga) bulan sebelumnya tahun buku mulai berlaku dan bila tidak dikemukakan keberatan atau penolakan sampai tahun bukunya mulai berjalan, maka anggaran tersebut dianggap sah;
- 7) Meneliti dan mengevaluasi serta member petunjuk lebih lanjut atas laporan perhitungan hasil usaha yang wajib dikirim oleh Direksi dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sekali;
- 8) Memberi pendapat dan saran kepada Bupati tentang anggaran tambahan atau perubahan anggaran yang terjadi dalam tahun buku yang diajukan oleh Direksi;
- 9) Memberi pendapat dan saran kepada Bupati tentang laporan tahunan perusahaan yang terdiri dari neraca dan perhitungan rugi/laba dalam jangka waktu yang tidak lebih dari 1 (satu) bulan setelah laporan tersebut diterima oleh Direksi. Pelaksanaan pembagian laba dilaksanakan setelah ada laporan pemeriksaan dari instansi yang berwenang;
- 10) Mengesahkan kebijaksanaan dan menetapkan kedudukan kepegawaian Perusahaan Daerah dan penghasilannya sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- 11) Menjaga dan mengusahakan agar selalu terdapat koordinasi dan keserasian antara Perusahaan Daerah dengan rencana pengembangan usaha dan kegiatan dari Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Pusat dibidang perluasan wilayah termasuk

Daerah Perusahaan, sarana pelistrikan, pelestarian alam, pelebaran jalan dan kebersihan kota;

- 12) Memberikan laporan kepada Bupati secara berkala (triwulan dan tahunan) serta pada setiap waktu yang diperlukan mengenai perkembangan Perusahaan Daerah dan hasil pelaksanaan tugas Badan Pengawas;
- 13) Dalam melaksanakan tugasnya Badan Pengawas bertanggung jawab kepada Bupati

## **2. Direksi**

Direktur Utama PDAM Bantaeng Kabupaten Bantaeng diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Bantaeng Nomor 207/2010 Tanggal 1 April 2010. Sedangkan Direktur Umum dan Keuangan dan Direktur Teknik diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Bantaeng Nomor 118/I/2013 Tanggal 21 Januari 2013 dengan susunan sebagai berikut.

- a. Direktur Utama : Andi Nurjaya, S.H

Direktur Utama mempunyai tugas :

- 1) Merencanakan kegiatan Perusahaan Daerah untuk jangka panjang, mengawasi dan mengkoordinir dalam bidang teknik pengolahan air bersih dan bidang umum termasuk pengolahan keuangan dan administrasi untuk mencapai tujuan;
- 2) Merumuskan strategi Perusahaan Daerah dan menjalankan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh badan pengawas dalam melaksanakan operasi perundang-undangan yang berlaku;



- 3) Memelihara suasana kerja yang baik dalam seluruh organisasi yang berusaha mencapai taraf efisiensi dan administrasi yang baik;
- 4) Secara berkala meninjau kembali dan menilai berbagai fungsi Perusahaan Daerah;
- 5) Mengambil inisiatif dalam penempatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai dan menentukan batas ganti rugi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku;\
- 6) Secara berkala mengadakan penilaian terhadap manfaat yang efisiensi dari system atau prosedur administrasi yang berlaku;
- 7) Memelihara hubungan baik dengan berbagai pihak dan mewakili Perusahaan Daerah keluar;
- 8) Memberikan laporan dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui badan pengawas, terdiri dari neraca dan perhitungan rugi/ laba, laporan keuangan dan operasi;
- 9) Dalam melaksanakan tugasnya Direktur Utama dibantu oleh Direktur Bidang Umum dan Direktur Bidang Teknik;

b. Direktur Umum dan Keuangan : Ady Siwa, S.Sos

Bagian Keuangan mempunyai tugas :

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subag Kasir, Subag Pembukuan, Subag Anggaran dan Subag Rekening;
- 3) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier bawahan;

- 4) Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengendalian dan penginventarisasian proses pembayaran dan pembelanjaan perusahaan;
- 5) Mengurus transaksi penerimaan dan pengeluaran perusahaan baik melalui bank maupun melalui kas perusahaan;
- 6) Mengkoordinir kegiatan pemeriksaan kas setiap hari dan menutup transaksi setiap bulan;
- 7) Mengkoordinir penerimaan hasil penjualan rekening air dan non air dari setiap unit pelayanan dan mitra kerja;
- 8) Merencanakan, mengusahakan dan mengawasi kelancaran penagihan piutang langganan dan menetapkan sumber-sumber dan cara untuk menambah pendapatan perusahaan;
- 9) Menyiapkan dan memeriksa cek sesuai dengan batas kewenangan yang ditetapkan oleh Direktur Utama;
- 10) Mengevaluasi laporan penerimaan dan pengeluaran setiap hari;
- 11) Mengawasi penyelesaian masalah asuransi atau aktiva perusahaan dan penyimpanan semua polis asuransi serta menjaga semua polis-polis tersebut tetap berlaku;
- 12) Mengusulkan kebijaksanaan dan ketentuan baru mengenai tarif baru, penagihan, pengambilan, penyetoran dan penggunaan dana perusahaan sesuai perkembangan dan kondisi perusahaan;
- 13) Secara berkala mengadakan perkiraan dan analisis terhadap penyusunan rencana anggaran belanja perusahaan;
- 14) Bertanggung jawab dalam pembuatan laporan Neraca, laporan Kas, dan laporan laba/rugi setiap bulan;

- 15) Mengkoordinir proses pembuatan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan;
- 16) Mengkoordinir dan mengevaluasi setiap usulan dan realisasi anggaran dari unit kerja sesuai yang ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP);
- 17) Mengadakan koordinasi dengan bagian-bagian lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- 18) Senantiasa mengupayakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis;
- 19) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi Bagian Keuangan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh : Subag Kasir, Subag Pembukuan, Subag Anggaran, Subag Rekening

c. Direktur Teknik : Riphanova Skandi H, SE

Direktur Bidang Teknik mempunyai tugas :

- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan;
- 2) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan;
- 3) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan;
- 4) Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan;
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama;

- 6) Dalam menjalankan tugasnya Direktur Bidang Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama;
- 7) Dalam melaksanakan tugasnya Direktur Bidang Umum dibantu oleh Bagian Keuangan, Bagian Umum, dan Bagian Langgan

### 3. Personalia

Sumber daya manusia (SDM) PDAM Bantaeng Kabupaten Bantaeng per 31 Desember 2012 sebanyak 143 orang yang terdiri atas pegawai tetap 121 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 22 orang. Sumber daya manusia (SDM) PDAM BANTAENG Kabupaten Bantaeng per 31 Desember 2010 sebanyak 137 orang yang terdiri atas pegawai tetap 125 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 12 orang, per 31 Desember 2011 sebanyak 137 orang yang terdiri atas pegawai tetap 125 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 12 orang, dan per 31 Desember 2012 sebanyak 143 orang yang terdiri atas pegawai tetap 121 orang dan pegawai tidak tetap sebanyak 22 orang.

Tabel 1.2 : Jumlah Personalia Per 31 Desember 2010 s.d. 31 Desember 2012

<b>Personalia</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
Pegawai Tetap	125	125	121
Pegawai Tidak Tetap	12	12	22
Jumlah	137	137	143

Sumber : PDAM Bantaeng Kabupaten Bantaeng

## **2. Pelanggan**

Jumlah sambungan yang terpasang sampai dengan 31 Desember 2012 ialah 20.555 pelanggan di mana jumlah ini mengalami kenaikan sebesar 2.079 pelanggan dibandingkan dengan tahun 2011. Dengan kata lain, jumlah sambungan per 31 Desember 2011 ialah sebanyak 18.476 pelanggan di mana jumlah ini menunjukkan adanya kenaikan dibandingkan jumlah per 31 Desember 2010 sebanyak 3.813 pelanggan. Adapun tabulasi jumlah pelanggan berdasarkan kelompoknya akan disajikan pada bab selanjutnya (Kinerja Operasional).

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel penelitian (Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai), peneliti menggunakan tabel deskriptif yang tersaji pada tabel 5.1 di bawah ini.

**Tabel 5.1**

#### Hasil Statistik Deskriptif

	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Sum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Variance</b>
<b>PENGARUH KOMPENSASI</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>950</b>	<b>30.65</b>	<b>2.332</b>	<b>5.437</b>
<b>KINERJA PEGAWAI</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>35</b>	<b>947</b>	<b>30.55</b>	<b>2.420</b>	<b>5.856</b>
<b>Valid N (listwise)</b>	<b>31</b>						

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Dari tabel tersebut, berdasarkan jawaban dari 31 responden maka hasil pengukuran variabel Pengaruh Kompensasi mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 950 dengan jawaban terendah 25 dan jawaban tertinggi 35, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 30.65 dengan standar deviasi 2.332.

Hasil pengukuran variabel Kinerja Pegawai pada tabel terlihat, dari 31 responden diperoleh total jawaban seluruhnya 947 dengan jawaban terendah 25 dan jawaban tertinggi 35, sehingga diperoleh skor jawaban responden mempunyai rata-rata 30.55 dengan standar deviasi 2.420.

## 2. Hasil Uji Kualitas Data

Ada dua prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas, yaitu:

- a. Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (Cronbach) Alpa. “Nilai reliabilitas dilihat dari cronbachalpa masing-masing instrumen penelitian yaitu harus lebih besar dari pada 0,6” (Sekaran, 2000:39).
- b. Uji validitas dilakukan dengan melihat “korelasi antara skor butir dengan skor faktor hams berkorelasi positif, kemudian membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung dari tiap butir pertanyaan pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan  $(n-k)$ ” (Santoso, 2000:41). Secara rinci hasil uji reliabilitas dan validitas disajikan pada lampiran 4 dan 5.

Dari hasil output *reliability* variabel Pengaruh Kompensasi pada lampiran tersebut, menunjukkan bahwa variabel Pengaruh Kompensasi adalah reliabel dengan cronbachalpa 0,827, yang berarti bahwa  $0,827 > 0,60$ . Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi.

Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi dari masing-masing butir, yang dilanjutkan

dengan mean dan standar deviasi untuk kedelapan butir pertanyaan tersebut, yaitu **30.65** dan **2.332**.

**Tabel 5.2**

**Validitas Instrumen Pertanyaan Pengaruh Kompensasi**

<b>Item</b>	<b><i>Corrected item total correlation</i>(<math>r_{hitung}</math>)</b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0.011	0,367	Valid
Pertanyaan 2	0.084	0,367	Valid
Pertanyaan 3	0.122	0,367	Valid
Pertanyaan 4	0.233	0,367	Valid
Pertanyaan 5	0.052	0,367	Valid
Pertanyaan 6	0.197	0,367	Valid
Pertanyaan 7	0.051	0,367	Valid
Pertanyaan 8	0.223	0,367	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)*

Kolom *Corrected Item Total Correlation* merupakan korelasi antara skor item dengan total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrumen. Untuk menguji validitas, butir pernyataan tersebut harus dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan. Pada signifikansi 5% maka jumlah (kasus - k),  $r_{tabel}$  sebesar 0,367. Berdasarkan gambar pada tabel 5.2 terlihat bahwa



hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%.

**Tabel 5.3**

**Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Pegawai**

<b>Item</b>	<b><i>Corrected item total correation(<math>r_{hitung}</math>)</i></b>	<b><math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0.154	0,367	Valid
Pertanyaan 2	0.326	0,367	Valid
Pertanyaan 3	0.217	0,367	Valid
Pertanyaan 4	0.178	0,367	Valid
Pertanyaan 5	0.017	0,367	Valid
Pertanyaan 6	0.062	0,367	Valid
Pertanyaan 7	0.200	0,367	Valid
Pertanyaan 8	0.289	0,367	Valid

*Sumber* : Hasil Pengolahan *Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)*

Selanjutnya, output realibility menunjukkan hasil dari proses validitas untuk variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan gambar pada tabel 5.3 terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil output *reliability* kinerja pegawai dapat diketahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan cronbach alpha adalah 0,795 yang berarti  $0,795 > 0,60$ . Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan

kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari kedelapan butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi untuk kedelapan butir tersebut, yaitu 30.55 dan 2.420.

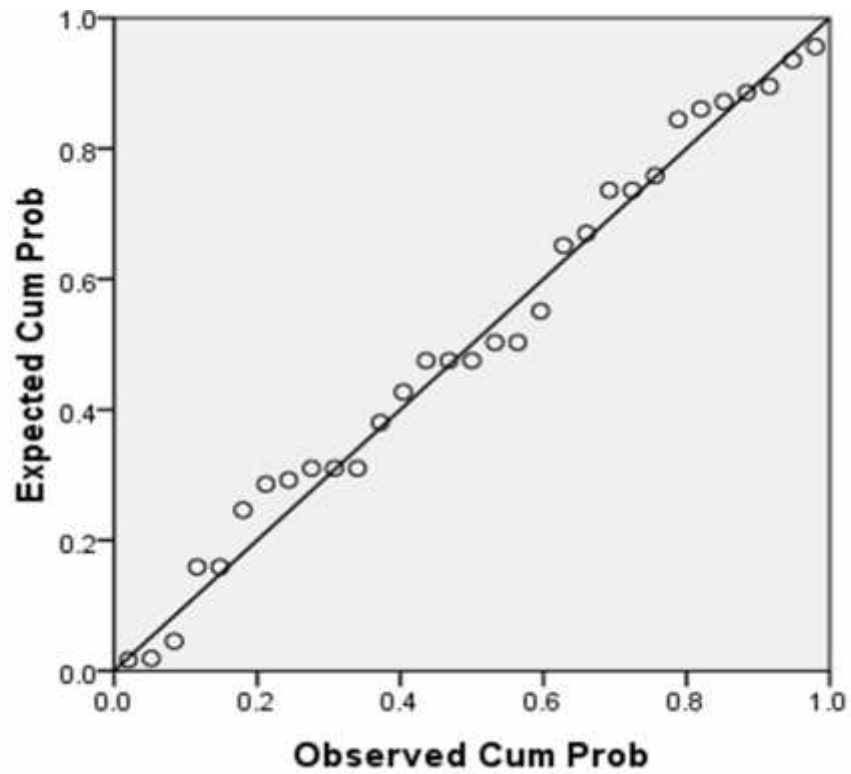
### **3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dapat juga dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya.

Pada penelitian ini hasil pengolahan data menampilkan grafik normal, plot yang ada menunjukkan titik menyebar sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, demikian juga dengan grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksikan kinerja manajerial berdasarkan masukan variabel independennya yaitu Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



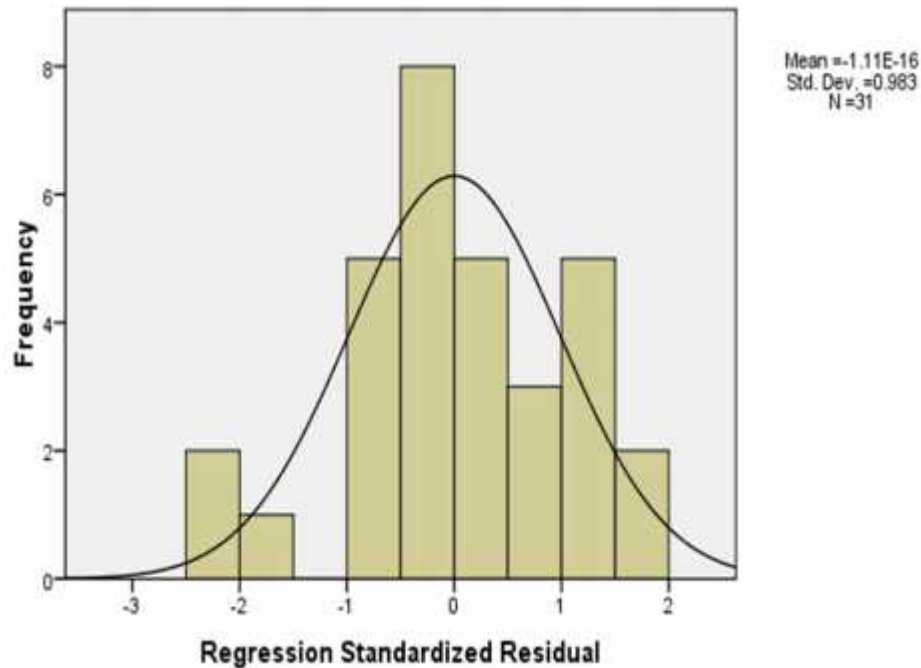
**Observed Cum Prob**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Gambar 5.1 : Normal P-Plot

## Histogram

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



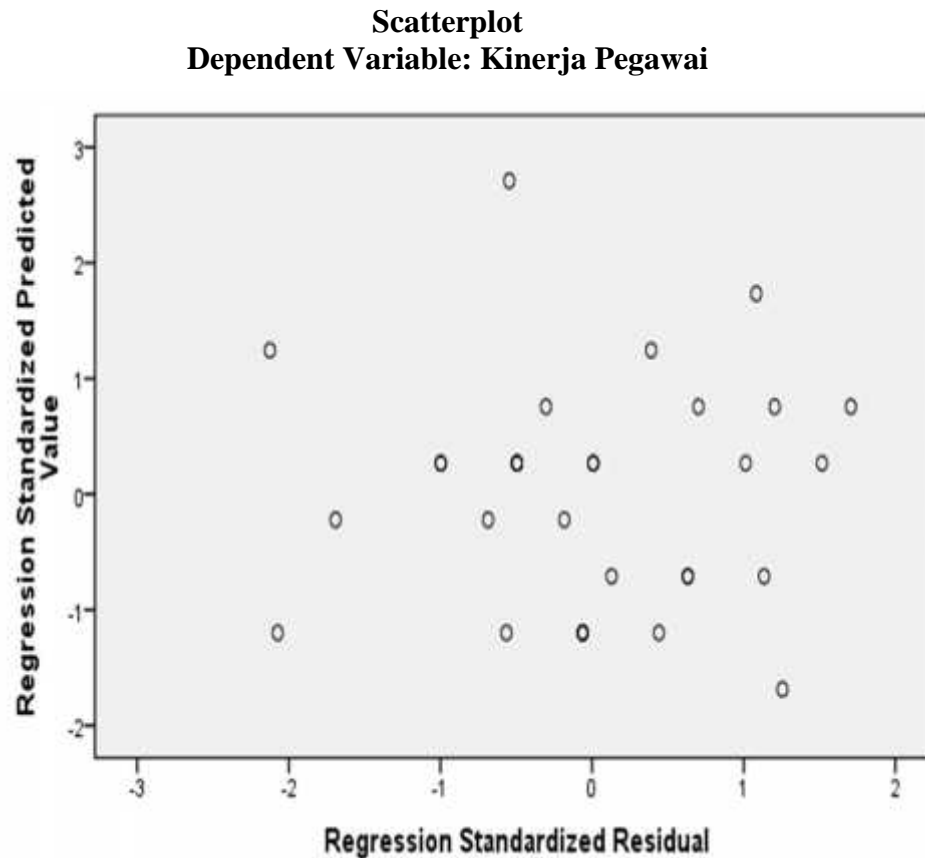
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Gambar 5.2 : Histogram

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SREISD dan ZPRED dimana dasar analisisnya adalah :

- 1) Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)  
Gambar 5.3 : Scatterplot

Dari grafik Scatterplot penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (lampiran 4), sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independennya (pengaruh kompensasi).

#### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 5.5**  
**Variables Entered/Removed<sup>P</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGARUH_KOMPENSASI <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.5 *variables Entered Removed* menunjukkan analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independen.
- b. Tidak ada variabel dependen yang dikeluarkan (*removed*).
- c. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

**Tabel 5.6**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.945 <sup>a</sup>	.897	.772	1.989	.897	12.227	1	89	.002

a. Predictors: (Constant), PENGARUH\_KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 12.00, 2007 (data diolah)

Dari tabel model summary di atas dapat kita lihat hasil analisa regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,945 yang berarti bahwa hubungan antara Pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 94,5%. Dikatakan kuat, karena angka tersebut di atas 0,5 atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,897. Yang berarti bahwa variabel independen (Kinerja Pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel independent (Pengaruh Kompensasi) sebesar 89,7%, dan selebihnya 10,3% (100% - 89,7%) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.7**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.370	1	48.370	12.227	.002 <sup>a</sup>
	Residual	114.727	29	3.956		
	Total	163.097	30			

a. Predictors: (Constant), PENGARUH\_KONPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 12,227 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena profitabilitas (0,002) lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai. Atau bisa dikatakan bahwa Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 5.8  
**Coefficients<sup>3</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.597	5.432		9.131	.000
PENGARUH_KOMPENSASI	-.620	.177	-.545	-3.497	.002

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS 16.00, 2017 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terlihat pada data diatas diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Pada kolom signifikan, konstanta dan variabel independen (Pengaruh Kompensasi) mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,002 Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sudah layak untuk memprediksi pengaruh Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.



Dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis, yang berarti Pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian juga didapat bahwa pada Kantor PDAM Bantaeng Kab.Bantaeng, Pengaruh Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi Pengaruh Kompensasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil tabel statistik deskriptif jawaban dari 31 responden maka hasil *summary* variabel pengaruh kompensasi mempunyai total jawaban seluruhnya berjumlah 950 dengan jawaban terendah 25 dan jawaban tertinggi 35, sehingga diperoleh skor jawaban rata-rata (mean) 30.65 dengan standar deviasi 2.332. Sedangkan hasil *summary* pengukuran variabel dependent kinerja pegawai dari 31 responden diperoleh total jawaban seluruhnya 947 dengan jawaban terendah 25 dan jawaban tertinggi 35, sehingga diperoleh skor jawaban responden mempunyai rata-rata 30.55 dengan standar deviasi 2.420.

Dari hasil output *reliability* variabel pengaruh kompensasi menunjukkan bahwa variabel pengaruh kompensasi adalah reliabel dengan *cronbachalpa* 0,827, yang berarti bahwa  $0,827 > 0,60$ . Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari delapan butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi dari masing-masing butir, yang dilanjutkan

dengan mean dan standar deviasi untuk kedelapan butir tersebut, yaitu 30.65 dan 2.332.

Sedangkan output *reliability* variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan cronbach alpha adalah 0,795. yang berarti  $0,795 > 0,60$ . Berdasarkan hasil ini juga dapat disimpulkan item pertanyaan kuesioner sudah memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil tersebut juga menunjukkan data singkat dari kedelapan butir pertanyaan yang mencakup mean dan standar deviasi untuk kedelapan butir tersebut, yaitu 30.55 dan 2.420.

Pada pengujian hipotesis didapatkan hasil analisa regresi secara keseluruhan menunjukkan R sebesar 0,945 yang berarti bahwa hubungan antara pengaruh kompensasi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 94,8%. Dikatakan kuat, karena angka tersebut di atas 0,5 atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square atau nilai koefisien determinasi sebesar 0,897. Yang berarti bahwa variabel dependen (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel independent (pengaruh kompensasi) sebesar 89,7%, dan selebihnya 10,3% ( $100\% - 89,7\%$ ) dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Dari uji ANOVA atau F test, didapat F hitung adalah 12,227 dengan tingkat signifikansi 0,002. Karena profitabilitas (0,002) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Atau bisa dikatakan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi, diperoleh hasil uji t yang diperlukan

untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel independen. Pada kolom signifikan, konstanta dan variabel independen pengaruh kompensasi mempunyai angka signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi sudah layak untuk memprediksi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar kepada karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Pdam Kabupaten Bantaeng adalah:

- a. Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja produktif
- b. Memajukan organisasi atau perusahaan yang menciptakan keseimbangan dan keadilan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output

## **B. Saran**

1. Dalam hal pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pihak perusahaan diharapkan dapat lebih transparan mengenai kompensasi yang akan di berikan kepada setiap pagawai kantor PDAM Bantaeng Kabupaten Bantaeng
2. Untuk meninkatkan kinerja pegawai pimpinan perusahaan harus selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pada pegawai kantor pdam bantaeng kabupaten bantaeng agar tetap dipertahankan dan ditingkatka

## LAMPIRAN 1

### TABULASI PENGARUH KOMPENSASI

<b>NO</b>	<b>P.1</b>	<b>P.2</b>	<b>P.3</b>	<b>P.4</b>	<b>P.5</b>	<b>P.6</b>	<b>P.7</b>	<b>P.8</b>	<b>JUMLAH</b>
1	5	5	5	4	4	4	3	5	35
2	5	3	3	4	5	3	5	3	31
3	4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	5	3	4	3	3	30
5	5	5	5	4	4	3	3	2	31
6	4	4	4	5	3	3	3	2	28
7	5	5	5	4	3	5	3	2	32
8	5	5	3	3	4	5	3	2	30
9	5	3	3	5	4	4	4	5	33
10	3	3	3	4	3	3	3	3	25
11	5	4	3	4	4	5	4	4	33
12	2	5	3	5	3	3	5	4	30
13	5	5	5	5	2	3	4	3	32
14	4	4	2	4	3	4	4	2	27
15	4	4	4	4	5	5	4	3	33
16	3	4	5	4	3	3	3	4	29
17	3	3	5	5	4	4	4	2	30
18	5	5	5	4	4	3	3	3	32
19	3	3	5	3	3	5	5	2	29
20	5	5	5	4	4	4	5	2	34
21	5	5	5	5	5	2	3	2	32
22	5	3	5	2	2	3	3	2	25
23	5	3	2	4	2	5	3	5	29
24	5	4	4	5	2	5	4	4	33
25	5	4	5	2	5	5	5	2	33
26	4	4	4	4	5	4	4	4	33
27	5	4	2	5	2	5	2	3	28
28	5	2	5	3	5	4	4	2	30
29	5	2	3	5	2	5	2	5	29
30	5	3	5	2	5	2	5	3	30
31	5	4	5	4	3	5	3	2	31

### TABULASI HASIL KUESIONER KINERJA PEGAWAI

<b>NO</b>	<b>P.1</b>	<b>P.2</b>	<b>P.3</b>	<b>P.4</b>	<b>P.5</b>	<b>P.6</b>	<b>P.7</b>	<b>P.8</b>	<b>JUMLAH</b>
1	5	3	3	5	4	4	4	5	33
2	5	3	2	5	5	3	5	2	30
3	5	2	3	5	2	5	2	5	29
4	5	2	5	3	5	4	4	2	30
5	5	4	2	4	2	5	2	3	27
6	4	4	4	4	5	4	4	4	33
7	5	4	5	2	5	2	5	2	30
8	5	4	2	4	5	4	5	2	31
9	5	4	4	5	2	3	4	2	29
10	5	3	5	3	5	2	5	2	30
11	4	4	4	4	5	3	2	2	28
12	4	5	5	4	2	4	3	2	29
13	5	5	5	5	3	3	3	2	31
14	5	5	5	5	5	4	4	2	35
15	3	4	4	3	5	5	4	2	30
16	5	4	4	4	4	3	5	2	31
17	5	4	4	3	3	5	5	2	31
18	5	5	5	4	4	3	3	3	32
19	5	5	4	4	5	5	5	2	35
20	5	4	2	5	5	3	5	2	31
21	5	5	2	5	5	4	3	2	31
22	5	4	4	4	5	4	5	2	33
23	5	3	5	4	4	4	5	4	34
24	4	5	2	4	3	2	2	3	25
25	4	5	4	4	5	2	3	2	29
26	5	5	3	3	3	5	3	2	29
27	4	5	4	4	3	3	3	2	28
28	5	5	4	4	4	5	5	2	34
29	5	5	2	5	5	4	5	2	33
30	5	2	4	3	5	3	5	3	30
31	5	4	4	5	3	3	3	2	29

## LAMPIRAN 2

### REABILITY PENGARUH KOMPENSASI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
.827	.707	8

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM_1	4.45	.850	31
ITEM_2	3.90	.908	31
ITEM_3	4.06	1.063	31
ITEM_4	4.00	.931	31
ITEM_5	3.52	1.061	31
ITEM_6	3.94	.964	31
ITEM_7	3.65	.877	31
ITEM_8	3.03	1.080	31



**Inter-Item Correlation Matrix**

	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8
ITEM_1	1.000	.059	.077	-.168	.103	.159	-.225	-.016
ITEM_2	.059	1.000	.214	.197	.054	-.122	-.045	-.167
ITEM_3	.077	.214	1.000	-.303	.295	-.289	.168	-.409
ITEM_4	-.168	.197	-.303	1.000	-.304	.000	-.326	.298
ITEM_5	.103	.054	.295	-.304	1.000	-.227	.454	-.219
ITEM_6	.159	-.122	-.289	.000	-.227	1.000	-.107	.130
ITEM_7	-.225	-.045	.168	-.326	.454	-.107	1.000	-.128
ITEM_8	-.016	-.167	-.409	.298	-.219	.130	-.128	1.000

**Inter-Item Covariance Matrix**

	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8
ITEM_1	.723	.045	.070	-.133	.092	.130	-.168	-.015
ITEM_2	.045	.824	.206	.167	.052	-.106	-.035	-.163
ITEM_3	.070	.206	1.129	-.300	.332	-.296	.157	-.469
ITEM_4	-.133	.167	-.300	.867	-.300	.000	-.267	.300
ITEM_5	.092	.052	.332	-.300	1.125	-.232	.423	-.251
ITEM_6	.130	-.106	-.296	.000	-.232	.929	-.090	.135
ITEM_7	-.168	-.035	.157	-.267	.423	-.090	.770	-.122
ITEM_8	-.015	-.163	-.469	.300	-.251	.135	-.122	1.166

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.819	3.032	4.452	1.419	1.468	.179	8
Item Variances	.941	.723	1.166	.443	1.613	.031	8
Inter-Item Covariances	-.030	-.469	.423	.891	-.901	.047	8
Inter-Item Correlations	-.030	-.409	.454	.863	-1.111	.048	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	26.10	5.090	.011	.194	-.394 <sup>a</sup>
ITEM_2	26.65	4.703	.084	.155	-.497 <sup>a</sup>
ITEM_3	26.48	5.325	-.122	.310	-.236 <sup>a</sup>
ITEM_4	26.55	6.056	-.233	.328	-.117 <sup>a</sup>
ITEM_5	27.03	4.499	.052	.326	-.495 <sup>a</sup>
ITEM_6	26.61	5.845	-.197	.158	-.151 <sup>a</sup>
ITEM_7	26.90	5.290	-.051	.341	-.324 <sup>a</sup>
ITEM_8	27.52	5.858	-.223	.227	-.101 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.55	5.856	2.420	8

## REABILITY KINERJA PEGAWAI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
.795	.634	8

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM_1	4.74	.514	31
ITEM_2	4.06	.964	31
ITEM_3	3.71	1.101	31
ITEM_4	4.06	.814	31
ITEM_5	4.06	1.124	31
ITEM_6	3.65	.985	31
ITEM_7	3.90	1.106	31
ITEM_8	2.45	.888	31

**Inter-Item Correlation Matrix**

	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8
ITEM_1	1.000	-.234	-.078	.200	-.028	.076	.365	.045
ITEM_2	-.234	1.000	-.045	.164	-.096	-.010	-.213	-.463
ITEM_3	-.078	-.045	1.000	-.387	.016	-.160	.113	-.100
ITEM_4	.200	.164	-.387	1.000	-.187	.030	-.215	.189
ITEM_5	-.028	-.096	.016	-.187	1.000	-.189	.542	-.231
ITEM_6	.076	-.010	-.160	.030	-.189	1.000	.029	.189
ITEM_7	.365	-.213	.113	-.215	.542	.029	1.000	-.225
ITEM_8	.045	-.463	-.100	.189	-.231	.189	-.225	1.000

**Inter-Item Covariance Matrix**

	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	ITEM_7	ITEM_8
ITEM_1	.265	-.116	-.044	.084	-.016	.039	.208	.020
ITEM_2	-.116	.929	-.047	.129	-.104	-.010	-.227	-.397
ITEM_3	-.044	-.047	1.213	-.347	.019	-.173	.138	-.098
ITEM_4	.084	.129	-.347	.662	-.171	.024	-.194	.137
ITEM_5	-.016	-.104	.019	-.171	1.262	-.210	.673	-.230
ITEM_6	.039	-.010	-.173	.024	-.210	.970	.031	.166
ITEM_7	.208	-.227	.138	-.194	.673	.031	1.224	-.222
ITEM_8	.020	-.397	-.098	.137	-.230	.166	-.222	.789

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.831	2.452	4.742	2.290	1.934	.422	8
Item Variances	.914	.265	1.262	.998	4.772	.116	8
Inter-Item Covariances	-.034	-.397	.673	1.070	-1.696	.042	8
Inter-Item Correlations	-.032	-.463	.542	1.005	-1.169	.047	8

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM_1	25.90	4.824	.154	.314	-.538 <sup>a</sup>
ITEM_2	26.58	6.052	-.326	.403	-.064 <sup>a</sup>
ITEM_3	26.94	5.329	-.217	.192	-.169 <sup>a</sup>
ITEM_4	26.58	5.452	-.178	.318	-.257 <sup>a</sup>
ITEM_5	26.58	4.252	-.017	.405	-.494 <sup>a</sup>
ITEM_6	27.00	4.733	-.062	.136	-.397 <sup>a</sup>
ITEM_7	26.74	3.398	.200	.517	-.924 <sup>a</sup>
ITEM_8	28.19	5.895	-.289	.410	-.125 <sup>a</sup>

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.65	5.437	2.332	8



## REGRESSION PENGARUH KOMPENSASI\_KINERJA PEGAWAI

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA_PEGAWAI	30.65	2.332	31
PENGARUH_KOMPENSASI	30.55	2.047	31

**Correlations**

		KINERJA_PEGAWAI	PENGARUH_KOMPENSASI
		AI	PENSASI
Pearson Correlation	KINERJA_PEGAWAI	1.000	-.545
	PENGARUH_KOMPENSASI	-.545	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA_PEGAWAI	.	.001
	PENGARUH_KOMPENSASI	.001	.
N	KINERJA_PEGAWAI	31	31
	PENGARUH_KOMPENSASI	31	31

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PENGARUH_KOMPENSASI <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.945 <sup>a</sup>	.897	.772	1.989	.897	12.227	1	89	.002

a. Predictors: (Constant), PENGARUH\_KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.370	1	48.370	12.227	.002 <sup>a</sup>
	Residual	114.727	29	3.956		
	Total	163.097	30			

a. Predictors: (Constant), PENGARUH\_KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.597	5.432		9.131	.000
PENGARUH_KOMPENSASI	-.620	.177	-.545	-3.497	.002

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.50	34.09	30.65	1.270	31
Residual	-4.226	3.394	.000	1.956	31
Std. Predicted Value	-1.686	2.711	.000	1.000	31
Std. Residual	-2.125	1.707	.000	.983	31

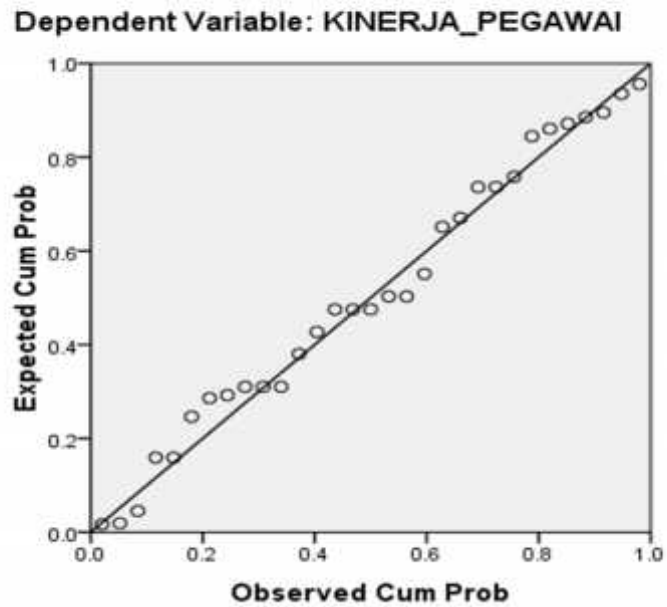
a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI



## UJI ASUMSI KLASIK

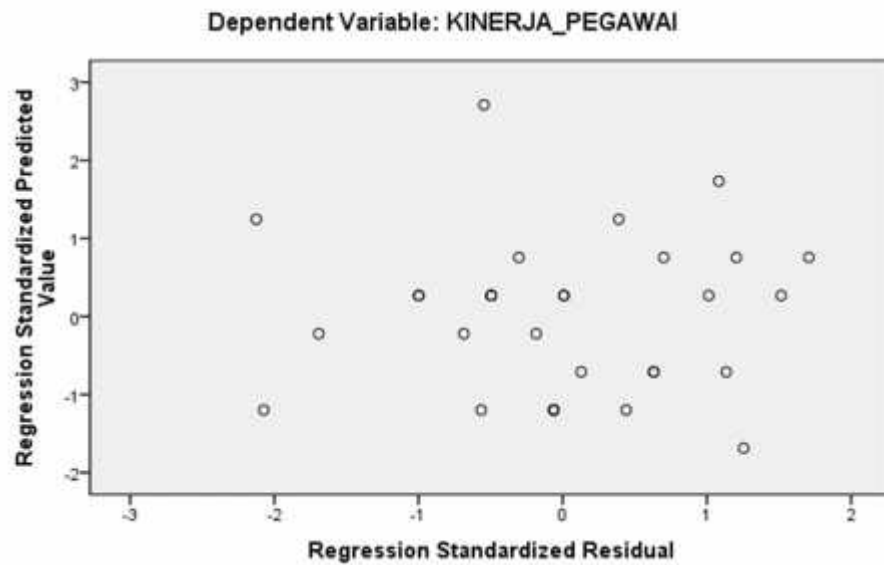
### a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### b. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



## UJI HIPOTESIS

### a. Koefisien Determinan (R Square)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.897	.772	1.989

a. Predictors: (Constant), PENGARUH\_KONPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI

### b. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.597	5.432		9.131	.000
PENGARUH_KONPENSASI	-.620	.177	-.545	-3.497	.002

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI