

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM
KOTA MAKASSAR**



**IRFAN GUNAWAN
105720387112**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN JUDUL

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MAKASSAR**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti seminar proposal pada
program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar

Disusun Oleh :

IRFAN GUNAWAN

10572 0387112

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian :“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan
Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM
Kota Makassar”

”

Nama Mahasiswa : Irfan Gunawan

No. Stambuk : 105720 3871 12

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Makassar

Telah mengikuti seminar hasil,di teliti dan di periksa hari sabtu 09
september 2017

Mengetahui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NBM : 497794

Safaruddin, SE.,MM
NBM :

Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi

Ketua
Jurusan Manajemen

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903 078

Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 109 3485

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan
Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM
Kota Makassar"

Nama Mahasiswa : Irfan Gunawan

No. Stambuk : 105720 3871 12

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

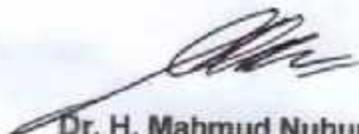
Universitas : Muhammadiyah Makassar

Makassar, oktober 2017

Menyatakan bahwa skripsi ini telah di periksa dan di ujikan di depan
panitia penguji skripsi strata (S1) pada hari sabtu 07 oktober 2017 pada
program studi manajemen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar.

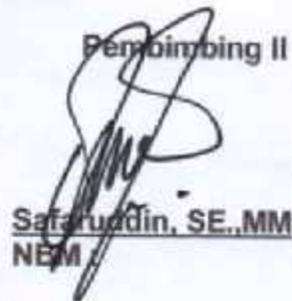
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NBM : 497794

Pembimbing II



Safaruddin, SE., MM
NBM :

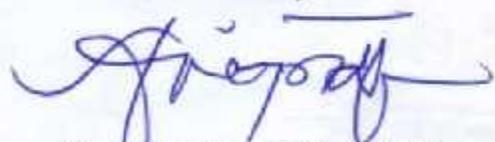
Mengetahui:

Dekan
Fakultas Ekonomi



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua
Jurusan Manajemen



Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NBM : 109 3485

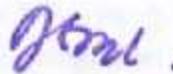
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 160/2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Sabtu, 7 Oktober 2017 M/17 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 9 Oktober 2017

Panitia Ujian :

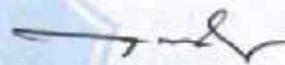
Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)


.....

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


.....

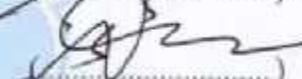
Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)


.....

Penguji : 1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.


.....

2. Muh. Nur R, SE, MM.


.....

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


.....

4. Dr. Edi Jusriadi, SE, MM.


.....

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Yang Maha Esa, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang bagi seluruh hamba-hamba-Nya yang telah memberikan taufiq, hidayah, serta inayah-Nya kepada kita serta memberikan nikmat Islam dan Iman, dan semua nikmat yang telah diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar. Amin.

Selama menyusun skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang penulis hadapi, namun berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka alhamdulillah kesulitan tersebut dapat diatasi sehingga skripsi ini dapat selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, SE, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, MA selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bantuan berupa tenaga dan pikiran serta

meluangkan waktunya dengan keikhlasan untuk membimbing dan memberi petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Safaruddin, SE,. MM selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk, bimbingan, dan saran-saran selama penyusunan skripsi.
6. Para dosen dan karyawan dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar terkhusus kepada para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bantuannya kepada penulis selama kuliah.
7. Terima kasih kepada Perusahaan PDAM Kota Makassar atas kesediaannya menerima dan memberikan data serta informasi kepada penulis untuk keperluan penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan motivasi, kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhitung nilainya selama penulis menjalankan perkuliahan, serta adik dan kakakku tercinta, terima kasih atas do'a, dan pengarahannya.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen 6/12, terkhusus kepada saudara-saudaraku yang telah banyak membantu penulis dan selalu bersama dalam senang dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya, amin.

Makassar , Juli 2017

Irfan Gunawan

ABSTRAK

Irfan Gunawan Judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar”**. Dalam penyusunan skripsi ini dibimbing oleh Bapak . Mahmud Nuhung,, sebagai Dosen Pembimbing I dan Bapak Syafaruddin, sebagai Dosen Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian Kompensasi, Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Makassar

Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Sampel pada penelitian ini adalah 32 orang karyawan PDAM Kota Makassar dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F (serempak), uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar, oleh karena itu mengingat pentingnya pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan diharapkan PDAM Kota Makassar perlu meningkatkan pemberian kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen bagi pegawai agar para pegawai lebih dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap kinerja Karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
Maka apabila kamu selesai (dari satu urusan)
Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan lain
Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap
(Q.S) Al-Insyirah : 6-8)**

usaha maksimal

Akan menuai hasil yang maksimal pula

Karena Allah tidak akan pernah menyianyikan

usaha setiap hambanya.

**Kupersembahkan karya ini buat
Kedua orang tuaku, saudara-saudaraku,
Teman-teman dan adik-adikku
Atas keikhlasan dan doanya dalam mendukung
Penulisan mewujudkan harapan menjadi kenyataan.**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	4
C. Tujuan penelitian dan Kegunaan penelitian	4
1. Tujuan Penelitian	4
2. Kegunaan Penelitian.....	4
II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen dan Fungsi Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Kompensasi	9
1. Pengertian Kompensasi.....	9
2. Jenis jenis kompensasi	11
3. Tujuan pemberian kompensasi dan Asas Kompensasi	12
4. Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi	13
C. Kepuasan Kerja.....	16
D. Komitmen Organisasi	19
1. Teori komitmen Organisasi	21
2. Faktor faktor Komitmen Organisasi.....	22
E. Kinerja	25
1. Pengertian Kinerja dan penilaian Kinerja	25
2. Tujuan Penilaian Kinerja	27
3. Pihak pihak yang dapat menilai kinerja.....	28
4. Manfaat penilaian kinerja	30
5. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.....	30

F. Kerangka Fikir	32
G. Hipotesis	34
III METODE PENELITIAN	36
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	36
B. Metode Pengumpulan Data.....	36
C. Jenis Dan Sumber Data	36
D. Defenisi Konsep	37
E. Populasi Dan Sampel.....	37
F. Metode Analisis.....	38
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum	
1. Sejarah Berdirinya PDAM Kota Makassar.....	45
2. Visi dan Misi.....	46
3. Struktur organisasi PDAM Kota Makassar.....	50
V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Identifikasi Responden Penelitian.....	51
1. Jenis kelamin Responden.....	51
2. Usia Responden.....	52
3. Pendidikan Responden	53
B. Penentuan Range.....	54
C. Deskripsi Variabel Kompensasi,kepuasan kerja komitmen dan kinerja.....	55
D. Hasil Analisis Data	61
1. Uji Validitas.....	61
2. Uji Rehabilitas	64
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
4. Uji simultan (Uji F).....	66
5. Uji Parsial (Uji T).....	67
VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
VII DAFTAR PUSTAKA.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang industri dan teknologi jauh lebih cepat dibandingkan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai tingkah laku manusia serta di bidang sosial lainnya. Perubahan teknologi tersebut membawa akibat yakni perubahan-perubahan dalam sifat, fisik maupun mental dari pekerjaan serta perubahan dalam struktur organisasi.

Manusia sebagai salah satu aspek pendukung dalam perubahan-perubahan sehingga dibutuhkan potensi-potensi sumber daya yang potensial untuk mengikuti perkembangan teknologi. Manusia merupakan unsur penting dalam organisasi di berbagai perusahaan. Oleh sebab berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada usaha yang dilakukan oleh manusia atau karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik instansi pemerintahan maupun swasta harus memiliki kemampuan di dalam memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dan memiliki kesungguhan sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang pokok dan terpenting dibandingkan faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki karsa, dan kebutuhan hidup baik dalam bentuk materil

maupun spiritual. Ketidaksesuaian antara kebutuhan dan hasil yang diharapkan merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kelesuan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus. Dengan tuntutan hidup tersebut, maka pemberian kompensasi yang setimpal dengan prestasi kerja dapat menghasilkan gairah kerja yang positif dan pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

Aspek kompensasi merupakan motivator yang dapat meningkatkan prestasi kerja, ini merupakan pemberian balas jasa kepada faktor-faktor produksi (SDM) yang bekerja secara maksimal dalam peningkatan produktivitas kerja perusahaan. Baik berupa kompensasi langsung (finansial) dalam bentuk uang maupun kompensasi tidak langsung (non-finansial) seperti penghargaan.

kompensasi menjadi hal dalam memotivator kinerja karyawan sebab akan mendorong karyawan yang berprestasi untuk bekerja lebih baik, bekerja secara efektif dan efisien dalam mengelolah organisasi , serta mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi. Pemberian kompensasi minimal mendapat perhatian dari perusahaan kepada karyawannya dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, mendorong karyawan bekerja secara produktif, dan menciptakan keadilan serta keseimbangan kerja. Perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawannya juga menunjukkan bahwa perusahaan tersebut mengalami kesuksesan.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan di monitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air minum, Pemerintah Daerah Air Minum Kota Makassar memberikan kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan, juga memberikan dorongan ke arah perkembangan kegiatan ekonomi lainnya. Sebagai penunjang aktivitas usaha diperlukan manajemen mengenai penerapan kebijakan kompensasi yang bertujuan untuk mengatur jalannya pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk memperlancar kegiatan perusahaan maka diperlukan adanya perencanaan, sehingga dampak pengaruh kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan dapat dirasakan. Dimana dalam hal ini diperlukan suatu analisis pengaruh yang fungsinya untuk melihat sejauh mana keeratan antara kebijaksanaan kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan maka penulis akan mengkaji dan membahas lebih dalam mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi Rumusan masalah adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar?
3. Apakah Komitmen berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar?
4. Apakah Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar .

2. Kegunaan Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.

- b. Sebagai bahan acuan dan bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya, khususnya bagi peneliti untuk masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah dan kualitas, penarikan dan penempatan, program kesejahteraan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, pengaturan mutasi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja, pemantauan undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan perkara yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap, dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Edwin Flippo yang dikutip dalam Sedarmayanti (2001:5) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan,

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Mutiara S. Panggabean, M.E (2004:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2006:21) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. Perencanaan

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

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan

kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

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

d. Pengendalian

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

e. Pengadaan

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

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknik teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pengembangan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

g. Kompensasi

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

h. Pengintegrasian

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

i. Pemeliharaan

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

j. Kedisiplinan

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

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi

merupakan pengeluaran dan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja, loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan.

Menurut T. Hani Handoko (2000:155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2006:118) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan.

Pemberian kompensasi dimaksudkan agar karyawan dapat mempertahankan dan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik

demikian mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting baik untuk kepentingan pekerja maupun kepentingan perusahaan. Kompensasi merupakan unsur pembiayaan bagi perusahaan dan sumber penghidupan ekonomi serta status sosial bagi pekerja.

Dengan kompensasi yang menarik dan adil yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memperoleh karyawan yang bermutu dalam jumlah yang cukup untuk mengisi semua lowongan pada semua tingkatan. Pekerja yang memperoleh kompensasi yang cukup atau menarik dan adil tidak akan beralih ke perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang lebih dari perusahaan yang ditempati sekarang ini.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*) berupa :
 - 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati pembayarannya.
 - 3) Upah Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi

standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

- b. Kompensasi tidak langsung (*direct compensation*) berupa balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selanjutnya menurut Henry Simamora (1998:542) bahwa kompensasi terbagi atas dua yaitu:

- a. Kompensasi Finansial terdiri atas :

- 1) Finansial langsung atau diistilahkan dengan bayaran pokok termasuk di dalamnya gaji (*Salary*) dan upah (*wages*)
- 2) Finansial tidak langsung mencakup program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi pensiun, dan asuransi tenaga kerja) bayaran diluar jam kerja (liburan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil), fasilitas-fasilitas (kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir).

- b. Kompensasi Non-Finansial terdiri atas :

- 1) Lingkungan pekerjaan meliputi kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Pekerjaan meliputi tugas-tugas yang menarik tantangan tanggung jawab, pengakuan serta rasa pencapaian.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi dan Asas Kompensasi

Kompensasi sering kali juga disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka pada perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:121) bahwa :

a. Tujuan pemberian Kompensasi yaitu antara lain :

Sebagai ikatan kerja sama antara majikan dengan karyawan, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

b. Azas Kompensasi yaitu antara lain :

1) Azas Adil ; besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi pekerjaan. Azas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah ataupun hukuman bagi setiap karyawan.

2) Azas Layak dan Wajar ; kompensasi atau balas jasa yang akan diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan primernya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak maupun tidak layak adalah relatif, Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal dan *internal* konsistensi yang berlaku.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003:127), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu sebagai berikut :

a. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dibandingkan dengan lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif makin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar pula.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Dengan adanya Undang-undang dan Keppres pemerintah menetapkan besarnya batas upah balas jasa minimum. Hal ini

sangat penting agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawannya.

f. Biaya Hidup

Besarnya pemberian kompensasi berdasarkan daerah masing-masing. Hal ini disebabkan tingkat biaya hidup di setiap daerah berbeda, jadi semakin tinggi biaya hidup suatu daerah maka semakin tinggi pula tingkat kompensasi.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar dibanding dengan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah, hal ini wajar karena besarnya tanggung jawab dan kewenangan yang diembannya.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan memiliki pengalaman kerja yang lebih lama maka pemberian kompensasi akan semakin besar, hal ini disebabkan karena kecakapan serta keterampilan yang dimilikinya lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang baik maka otomatis tingkat kompensasi akan semakin besar pula, karena akan mendekati kondisi *full employment* dan begitu pula sebaliknya.

j. Jenis dan sifat pekerja

Apabila jenis dan sifat pekerjaan yang sulit serta mempunyai resiko (*finansial*, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi yang diperoleh akan semakin besar karena untuk mengerjakan pekerjaan tersebut membutuhkan kecakapan dan ketelitian. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (*finansial*, keselamatan) kecil, tingkat kompensasi relatif rendah.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka semangat mereka akan turun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Keith David dan John Newstrom yang disadur daribuku Supriyanto dan Machfoedz (2010 : 104) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Kemudian pengertian kepuasan kerja menurut Umar (2008 : 38) adalah menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu : pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, kepenyeliaan (supervisi), dan hubungan dengan rekan sekerja. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Hariandja (2007 : 290) bahwa : "Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi." Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan

terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambatan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan. Banyak indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Kepuasan juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersepsikan diri mereka sebagai karyawan yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhan tidak dapat terpenuhi, Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

D. Komitmen Organisasi

Menurut Alwi (2001) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Nasution (2007) menyatakan Komitmen Organisasi adalah pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang diwujudkan dalam mendedikasikan dirinya bagi pencapaian misi organisasi. Griffin (2005) menyatakan Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Porter dalam Panggabean (2004) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Karyawan yang komit dengan organisasi mampu menunjukkan peningkatan efektivitas organisasi yang ditunjukkan lewat tingginya pencapaian kinerja kerja, kualitas pekerjaan, dan mengurangi keterlambatan kerja, ketidakhadiran, serta pergantian karyawan (Mathieu dan Zajac, Randall, dalam Juliandi, 2003). Makna komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran serta keluar masuk tenaga kerja/*turnover* (Mathis dan

Jackson, 2001). Steers dalam Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap tentang loyalitas tenaga kerja kepada organisasi mereka, dan sebuah proses terus menerus yang berlanjut dimana partisipan organisasi mengungkapkan perhatian untuk organisasi dan kesuksesan yang berkelanjutan.

Manfaat dari komitmen yakni tenaga kerja dapat memberikan suatu kontribusi besar ke organisasi sebab mereka bertindak menuju keberhasilan tujuan organisasi. Para pekerja yang merasa terikat dengan organisasi, merasa senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya akan organisasi dan memandang baik tentang organisasi, yang terwujud dalam perilaku mewakili organisasi dalam lingkungan luar organisasi, serta melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi (Sutanto dalam Juliandi, 2003).

1. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi ditandai dengan adanya :

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengutamakan tercapainya kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Mayer, Allen dan Smith dalam Sopiah (2008) ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu :

- a. *Affective Commitmen*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continnance Commitmen*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative Commitmen*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan-karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Saefudin dan Kusmaryono (2001) menyatakan bahwa Komitmen dalam konteks Perguruan Tinggi, bahwa Rektor dan para

pembantunya, Dekan dan para pembantunya, Ketua dan Sekretaris Jurusan, Kepala Laboratorium, Dosen dan semua karyawan harus benar-benar memiliki komitmen terhadap keberhasilan program-program Universitas, Fakultas, Jurusan, Laboratorium dan unit lainnya. Komitmen yang dimiliki akan memiliki dampak pada kelancaran administrasi, kelancaran proses belajar mengajar, kelancaran penelitian dosen dan mahasiswa.

2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006), faktor-faktor penentu komitmen organisasi adalah variabel-variabel (umur, masa jabatan dalam organisasi, dan pembagian seperti positif atau negatif, afeksi, atau kedudukan kontrol internal dan eksternal) dan organisasi (desain kerja dan gaya kepemimpinan pengawas). Ada tiga komponen komitmen organisasi (Luthan,2006) yaitu :

- a. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pekerja dengan komitmen efektif kuat akan selalu melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya karena ingin berbuat lebih banyak lagi di organisasi.
- b. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Pekerja dengan komitmen normatif yang tinggi, memiliki perasaan

membela organisasi meskipun ada tekanan sosial, mereka merasa perlu untuk mempertahankan organisasi.

- c. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi; Pekerja yang terlibat dalam organisasi didasarkan kepada komitmen berkelanjutan ini, maka pekerja tersebut akan tetap bertahan dalam organisasi karena mereka merasa bahwa jika mereka keluar akan menimbulkan biaya yang besar bagi diri mereka .

Arggyris dalam Usmara (2007) membagi komitmen dalam dua bagian besar yaitu Komitmen eksternal dan komitmen internal yaitu :

- a. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya reward dan punishment. Peran manajer dan supervisor sangat vital dalam menentukan timbulnya komitmen ini karena belum adanya suatu kesadaran individual atas tugas yang diberikan.
- b. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari seseorang untuk menyelesaikan tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Pemberdayaan sangat terkait dengan komitmen internal dari individu pekerja. Proses pemberdayaan akan berhasil bila ada

motivasi dan kemauan yang kuat untuk mengembangkan diri dan memacu kreativitas individu dalam menerima tanggungjawab yang lebih besar.

Meyer dan Allen, dalam Luthans (2006) berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Tenaga kerja dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu tenaga kerja komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Tenaga kerja yang memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap tenaga kerja memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Tenaga kerja yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*.

Pegawai yang tetap ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai, sehingga menimbulkan rasa loyal kepada organisasi dan cenderung memikirkan akibat yang diambil jika keluar dari

organisasi, apakah organisasi di luar sebagai pengganti dapat memberikan kepuasan di dalam diri.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain, orang yang relative puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar pekerjaan.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja dan Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2009) membuat defenisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mahsun (2006) menyatakan Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Pengukuran kinerja adalah suatu metode atau alat yang digunakan untuk mencatat dan menilai pencapaian pelaksanaan kegiatan berdasarkan tujuan, sasaran dan strategi sehingga dapat diketahui kemajuan organisasi serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Kinerja karyawan yang dikemukakan Mangkunegara (2002) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan terhadap seperangkat standard dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Sulistiyani (2003) menyatakan Penilaian Kinerja adalah cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Penilaian kinerja menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.. Rivai (2005) menyatakan Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau

pekerjaannya sesuai dengan standard dan criteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Griffin (2005) menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam rangka menentukan sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan secara efektif. Penilaian kinerja menurut Mondy (2008) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Ivancevich dalam Dharma (2010) mengemukakan evaluasi kinerja merupakan sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Berdasarkan pendapat di atas maka Kinerja menurut penulis adalah Hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan .

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi (Robbins, 2006), yaitu :

- a. Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum, misalnya dalam hal promosi, transfer, ataupun pemberhentian.
- b. Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini, penilaian

menjelaskan keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan.

- c. Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan .
- d. Memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja karyawan.
- e. Sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan. Menurut Dharma (2010), tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengkomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi.

3. Pihak-pihak yang dapat menilai kinerja

Pihak-pihak yang dapat menilai kinerja adalah :

- a. Atasan langsung Penilaian kinerja mayoritas dilaksanakan oleh atasan langsung karena memang merekalah yang bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya. Sekalipun begitu, sejumlah organisasi mengakui mengalami kemunduran dalam hal ini, karena banyak juga pimpinan yang tidak memenuhi persyaratan

untuk mengevaluasi. Sementara pimpinan yang lain merasa enggan saat diminta untuk menilai kinerja para pekerja.

- b. Rekan kerja Evaluasi dari rekan kerja (*peers*) adalah satu cara yang dapat dijadikan sebagai sumber data penilaian yang paling dapat dipercaya, karena pertama, evaluasi dari rekan kerja sangat erat hubungannya dengan kegiatan. Interaksi sehari-hari memberi mereka sebuah sudut pandang pemahaman yang menyeluruh terhadap kinerja pekerjaan seorang pekerja kedua, evaluasi dari rekan kerja sebagai penghitung hasil akan menghasilkan beberapa penilaian yang mandiri.
- c. Pengevaluasian diri sendiri Karyawan yang mengevaluasi kinerjanya sendiri (*self evaluation*), konsisten dengan nilai-nilai seperti swakelola dan pemberdayaan. Evaluasi yang dilakukan sendiri memberi nilai yang tinggi bagi pekerja. Cara ini cenderung mengurangi sifat membela diri yang dilakukan karyawan saat proses penilaian, dan karyawan membuat wahana yang baik untuk merangsang diskusi kinerja pekerjaan antara pekerja dengan atasannya 4. Bawahan Langsung Penilaian kinerja dilakukan oleh bawahan langsung seorang pekerja. Evaluasi ini dapat memberikan informasi yang akurat dan rinci tentang perilaku seorang manajer karena si penilai secara khusus memiliki hubungan yang baik dengan manajer. Masalah yang muncul dengan bentuk penilaian ini adalah

kekhawatiran akan tindakan balasan dari pimpinan yang dinilai tidak baik. Oleh karena itu kerahasiaan responden sangatlah penting jika evaluasi ini ingin dilaksanakan dengan akurat (Robbins : 2006).

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja, Rivai (2005) mengemukakan: Manfaat bagi karyawan yang dinilai Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain :

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan motivasi kerja
- c. Adanya kejelasan standard hasil yang diharapkan karyawan
- d. Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif.
- e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- f. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya.
- j. Suatu pemahaman jelas dari yang diharapkan dan yang perlu dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut

k. Adanya pemahaman yang jelas tentang konteks pekerjaan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk; kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Dimensi lain dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang paling umum, yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Sebagai contoh, pekerjaan sebagai dosen, memiliki kriteria pekerjaan seperti mengajar, penelitian dan pengabdian serta pelayanan.

Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari yang dilakukan orang dipekerjaannya. Kriteria pekerjaan menjelaskan yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting dan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada. Hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi untuk dinilai, dan ini berarti bahwa si karyawan mungkin berkinerja lebih baik dalam satu kriteria dibandingkan kriteria lainnya. Beberapa kriteria mungkin memiliki nilai lebih penting daripada kriteria lainnya.

Pembobotan adalah suatu cara untuk menunjukkan hal ini. Misalnya, di beberapa perguruan tinggi atau akademi, pengajaran yang dilakukan dosen merupakan bagian pekerjaan yang memiliki bobot yang lebih besar dibandingkan dengan penelitian atau pengabdian. Menurut Luthans (2006) menyatakan terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Jika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan menghasilkan kinerja yang lebih besar. Seperti halnya kepuasan kerja, terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi.

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ardana (2008) menyatakan kepuasan kerja sangat berhubungan dengan Kinerja karyawan

F. Kerangka Pikir

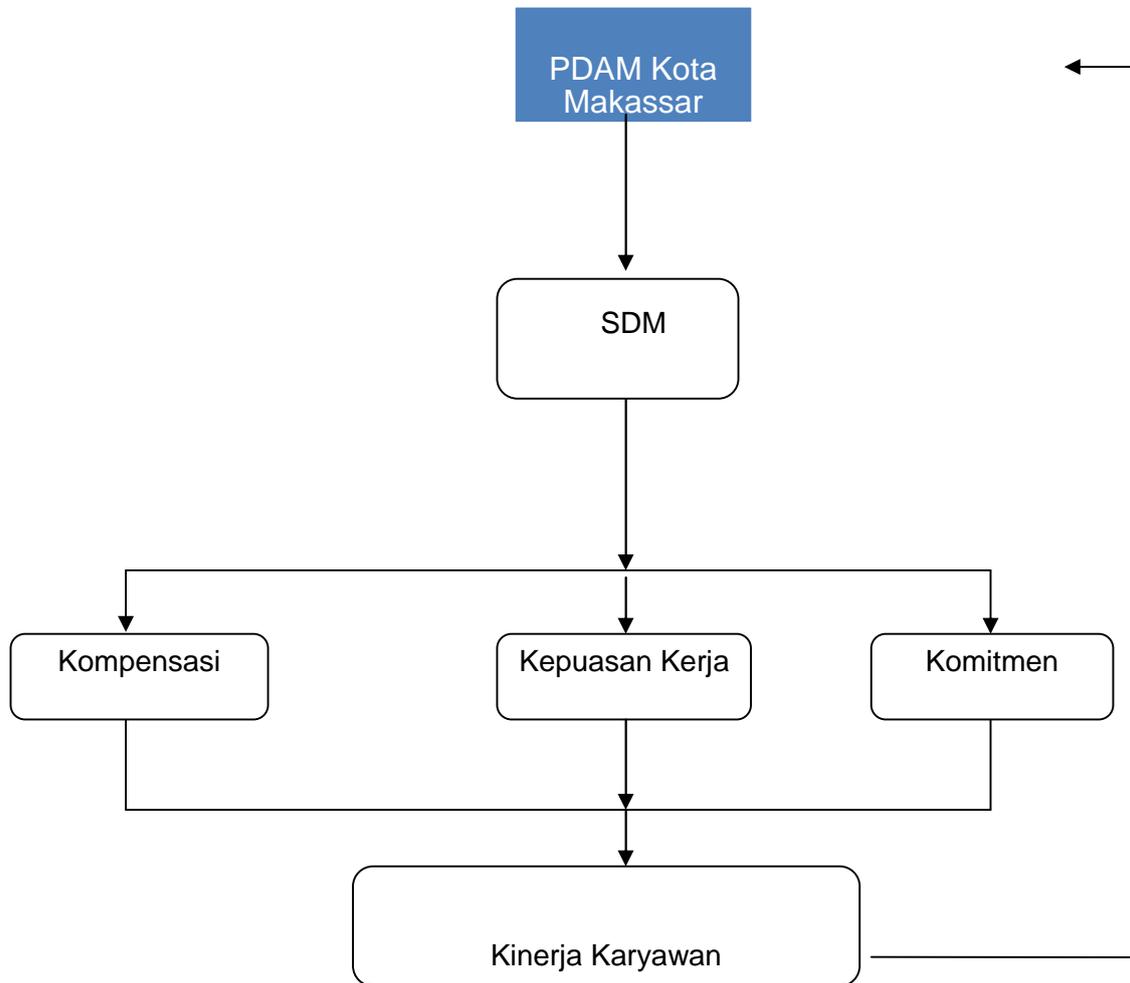
PDAM Kota Makassar tentu menginginkan tercapainya tujuan dalam hal memperoleh profitabilitas yang cukup memadai melalui suatu manajemen yang baik, sehingga dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka faktor kompensasi perlu mendapat perhatian khusus.

PDAM Kota Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air bersih, maka untuk menunjang aktivitas perusahaan

diperlukan manajemen sumber daya manusia mengenai penerapan kebijaksanaan kompensasi. Selain itu, perusahaan juga akan dapat mengontrol secara *consistent* jika perusahaan memiliki objektif produktivitas dimana untuk menyusun objektif tersebut diperlukan data produktivitas sehingga perusahaan mampu melaksanakan pengukuran produktivitas secara cermat. Dari semua hal tersebut perusahaan bertujuan untuk mengatur jalannya perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitasnya sebagai realisasi pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan utama yang akan diteliti adalah mengenai pengaruh kebijakan kompensasi finansial langsung dalam hal ini gaji, tunjangan, insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya akan dapat dijadikan sebagai suatu bahan rekomendasi terhadap pihak PDAM Kota Makassar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada skema berikut ini.

Alur kerangka pikir



Gambar 1. Skema Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut: diduga bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar.

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.
- H3 : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.
- H4 : Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu pelaksanaan

Tempat penelitian dilaksanakan pada Kantor PDAM Kota Makassar Wilayah Makassar yang terletak di jalan Dr. Sam Ratulangi Makassar. Penelitian ini membutuhkan waktu sekitar 2 (dua) bulan.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (Library Reseach) suatu bentuk penelitian untuk memperoleh data pada berbagai literature seperti buku-buku dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan topik dan masalah yang dibahas.
2. Penelitian lapangan (Field Reseach) yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.

C. Jenis dan sumber Data

Adapun jenis dan sumber datayang dipergunakan dalam penulisan laporan adalah sebagai berikut:

1. Jenis data terdiri dari :

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil study kepustakaan dan yang diperoleh dari pihak instansi dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.
 - b. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk angka.
2. Sumber data meliputi:
- a. Data Primer yaitu data utama yang diperoleh berupa jumlah sumber daya manusia (karyawan) dan laporan keuangan.
 - b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui pencatatan dokumen, laporan atau data tertulis yang berkaitan dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan individu yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini, serta berbagai fenomena social dirasakan dan dapat diamati oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri. Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diselidiki karakteristik atau ciri-ciri. Selanjutnya sample adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM Kota Makassar. Mengingat jumlah karyawan tidak begitu banyak, maka dalam penelitian ini populasi penelitian sekaligus akan menjadi sample penelitian yaitu sebanyak 32 orang.

E. Definisi Konsep

Adapun definisi konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. PDAM Kota Makassar adalah perusahaan penyedia air bersih bagi masyarakat umum
2. Sumber daya manusia adalah keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi
3. kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.
4. kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.
5. Komitmen Organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan.
6. Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

F. Metode Analisis

Dengan melihat masalah pokok, tujuan pembahasan yang telah dikemukakan, maka metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

1. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| b. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| c. Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| d. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| e. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan

reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner) yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006: 45). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu *skala likert*, maka metode yang digunakan yaitu *Pearson Correlation* yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien relasi r hitung r tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika koefisien relasi r hitung r tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen

tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika 0.700.

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

- 1) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

Jika nilai $\alpha > 0.7$ artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0.80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- 1) Jika $\alpha > 0.80$ berarti reliabilitas .
- 2) Jika α antara 0.81 – 1.00 berarti sangat reliabilitas.
- 3) Jika α 0.42 – 0.60 maka cukup. Jika $\alpha < 0.40$ berarti agak reliabilitas rendah.
- 4) Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variabel yaitu hubungan antara satu variabel independen (X)

dengan variabel dependen (Y). analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepuasan kerja

X₃ = Komitmen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

d. Uji Parsial t (Uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel independennya. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan () dan derajat kebebasan (df).

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

e. Uji Simultan F (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y). (Ghozali, 2009:88). Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat (df). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Berdirinya PDAM Kota Makassar

Sejarah Singkat Berdirinya PDAMPDAM kota Makassar dalam keberadaannya sebagai perusahaandaerah memiliki peran ganda, pertama, sebagai salah satu sumber pendapatan bagi pemerintah Kota Makassar dan kedua sebagai Institusi pelayanan atau penyediaan jasa air bagi masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar, terus menerusmengalami perkembangan melalui tahap dalam lintasan sejarah yang cukup panjang, yang berawal pada tahun 1924 dengan di bangunnya InstansiPengolahan Air IPA I Ratulangi oleh pemerintah Hindia Belanda. Dengan nama Waterleidjding Bedrijf kapasitas produksi terpasang 50ltr/dt kemudian pada jaman pendudukan Jepang pada tahun 1937 ditingkatkan menjadi 100 ltr/dt. air baku di ambil dari sungai Jeneberang yang terletak 7 km sebelah selatan pusat kota. Air dari sungai tersebut di pompamelalui saluran tertutup ke instalasi Ratulangi. Tahun 1974 namanya berubah menjadi Dinas air minum kota madiaujung pandang.

Seiring dengan usianya IPA Ratulangi berangsur angsur mengalami penurunan kapasitas produksi. Tahun 1976 perubahan situs PDAM dari Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Air Minum Kodia

Ujung Pandang sesuai dengan perda No.21/P/II/1976, di mana kapasitas produksi terpasang PDAM turun menjadi 50 ltr/dt, di sebabkan karena usia. Untuk memenuhi kebutuhan air bagi penduduk Kota Makassar yang makin meningkat, maka pada tahun 1977 di bangun instalasi II Panaikang dengan kapasitas tahap pertama 500 ltr/dt sumber air baku di ambil dari bendung Lekopancing sungai maros sejauh 29,6 km dari Kota Makassar.

Kemudian pada tahun 1985 melalui paket pembangunan Perum Perumnas di bangun instalasi III Antang dengan kapasitas awal 20 ltr/dt. Tahun 1989 IPA Panaikang di tingkatkan menjadi 1000 ltr/dt tahun 1992 di bangun lagi IPA antang 2 dengan demikian total kapasitas IPA antang menjadi 40 l/d, dari 2 (dua) instansi pengolahan air. Tahun 1993 lewat paket bantuan hibah Pemerintah Pusat, di bangun IV kapasitas terpasang 200 ltr/dt di maccini sombala dengan sumber air baku sungai Jeneberang. Penambahan demi penambahan kapasitas produksi rupanya belum mampu mengimbangi laju pertumbuhan penduduk pemukiman dan industri, sehingga melalui proyek pengembangan system penyediaan air bersih Kotamadia ujung pandang pada tahun 2000 di bangun instalasi V somba opudengan kapasitas 1000 ltr/dt di kabupaten Gowa yang sumber bakunya dari Bili-Bili sejauh 16 km untuk memenuhi kebutuhan air bersih khususnya pada wilayah pelayanan IPA antang di mana jumlah pelanggannya terus bertambah maka pada tahun 2003 PDAM Kota

Makassar menambah kapasitas produksi IPA Antang dari 40 ltr/dt menjadi 90 ltr/dt, melalui pembangunan instalasi pengolahan air Antang 3 (tiga) dengan demikian total kapasitas air bersih PDAM Kota Makassar menjadi 2340 ltr/dt. PDAM Kota Makassar sampai saat ini telah menjangkau 816.416 jiwa penduduk dari 1.160.011 jiwa total penduduk Kota Makassar atau 70,38% luas wilayah distribusi telah mencapai radius 12,37 ha. ini berarti pelayanan air bersih PDAM Kota Makassar telah menjangkau 70,38. Luas wilayah distribusi telah mencapai radius 12,37 ha ini berarti pelayanan air bersih, PDAM Makassar telah menjangkau 70% dari luas wilayah kota Makassar yang mempunyai luas 17.577 ha (175,77 km²) system distribusi air bersih dilakukan dengan pemompaan.

- a. Tugas PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar) dalam menjalankan usahanya mempunyai tugas sbb:
 - 1) Perusahaan daerah air minum (PDAM) sebagai perusahaan milik pemda adalah suatu alat kelengkapan otonomi daerah.
 - 2) Perusahaan daerah air minum di selenggarakan atas dasar ekonomi Indonesia berdasarkan Pancasila yang mengenal demokrasi ekonomi yang berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
 - 3) Perusahaan Daerah Air Minum sehari-hari di pimpin oleh suatu direksi di bawah pengawasan suatu badan usaha.

- 4) Perusahaan Daerah Air Minum adalah penyelenggara pengelola air minum untuk meningkatkan kesejahteraan yang mencakup aspek social kesehatan dan pelayanan.
- b. Fungsi PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum Makassar) dalam menjalankan usahanya mempunyai fungsi sebagai berikut:
- 1) Menyediakan kebutuhan air bersih pemukiman dan perumahan, pelabuhan, niaga industry, fasilitas umum dan lain lain
 - 2) Mengembang fungsi social dan ekonomi dalam pelayananoperasinya yang mengacu pada profil marking.
 - 3) Mengelola potensi air baku yang ada di kota Makassar denganrekayasa dan system rancang bangun tekhnologi air.
 - 4) Peningkatan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia perusahaan melalu program pembelajaran agar menjadi manusia berilmu, berakhlak, bertakwa, dan berguna.
 - 5) Bekerja sama dengan masyarakat dalam mengembangkan perusahaan melalui system kemitraan atas dasar saling menguntungkan.

2. Visi Dan Misi PDAM Kota Makassar

a. Visi

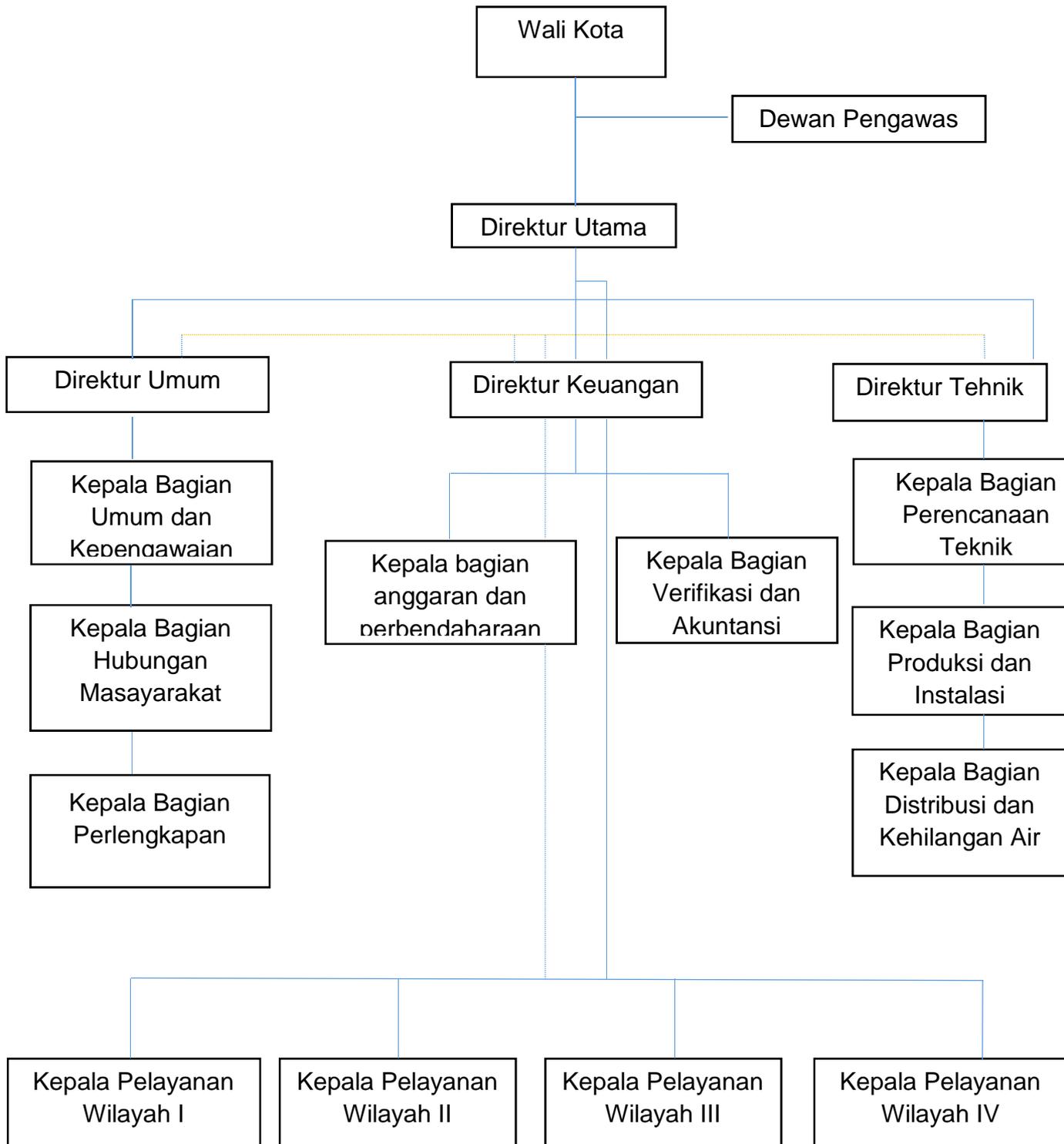
mewujudkan menjadi salah satu perusahaan air minum terbaik, mandiri dan profesional berwawasan global.

b. Misi

- 1) memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
- 2) menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan kontinuitas.
- 3) memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
- 4) menjadikan perusahaan yang professional dengan sumber daya yang berkompetensi dan berdaya saing tinggi.
- 5) memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas yang efisien dan efektif serta berdaya saing global.

3. Struktur Organisasi PDAM Kota Makassar

STRUKTUR ORGANISASI PDAM KOTA MAKASSAR



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identifikasi Responden Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini

1. Jenis Kelamin Responden

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi

perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut ini adalah jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 5.1.

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	23	71.9
Perempuan	9	28.1
Total	32	100

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS 16* tabel 5.1 diatas menunjukkan bahwa dari 32 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 23 orang atau 71,9% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang atau 28,1%.

2. Usia Responden

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kinerja karyawan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif atau tidak. Di bawah ini adalah usia responden dalam Tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Frekuensi	Persentase(%)
Umur 21-25	5	15.6
Umur 26-30	18	56.2
Umur 31-35	7	21.9
Umur 36-40	2	6.3
Total	32	100.0

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 5.2 diatas dari 32 orang responden, pengelompokan umur diberikan label dengan kelompok umur 1 (21-25 tahun) yang hasilnya terdapat 5 orang atau 15,6%. Kelompok umur 2 (26-30 tahun) sebanyak 18 orang atau 56,2%. Kelompok umur 3 (31-35 tahun) sebanyak 7 orang atau 21,9%. Dan kelompok umur 4 (36-40 tahun) sebanyak 2 orang atau 6,3%.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan terakhir para tenaga kerja menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada PDAM kota Makassar. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh paratenaga kerja pada umumnya juga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jenjang pendidikan di bagiatas 3 bagian yaitu D3 (Diploma), S1

(Sarjana) dan S2 (Megister). Di bawah ini adalah jenjang pendidikan responden dalam Tabel 5.3.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
SMA	4	12.5
D3	13	40.6
S1	15	46.9
Total	32	100.0

Sumber : Data diolah 2017

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 5.3 diatas, dari 32 orang responden terdapat 13 orang yang berpendidikan D3, terdapat 15 orang yang berpendidikan S1 dan 4 orang berpendidikan SMA.

B. Penentuan Range

Survei ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pernyataannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, maka:

$$\text{Skor tertinggi} : 32 \times 5 = 160$$

$$\text{Skor terendah} : 32 \times 1 = 32$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survey} = \frac{160 - 32}{5} = 25,6$$

Range skor:

32 – 57,6 = Sangat Tidak Puas

58,6 – 84,2 = Tidak Puas

85,2 – 110,8 = Cukup Puas

111,8 – 137,4 = Puas

138,4 – 160 = Sangat Puas

**C. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2),
Komitmen (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini akan dijelaskan tanggapan responden terhadap variable Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y).

1. Variabel Kompensasi (X_1)

Responden mengenai Variabel Kompensasi (X_1) yaitu mempunyai 5 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai yang diharapkan
2. Gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari
3. Gaji yang di berikan perusahaan, mampu meningkatkan kinerja karyawan
4. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawa apabila hasil pekerjaantelahmencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan

5. Bonus yang diberikan perusahaan selama ini mampu meningkatkan kinerja karyawan

Untuk lebih jelasnya berdasarkan data yang diperoleh mengenai tanggapan responden tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar dapat di lihat pada table 5.4

Tabel 5.4
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X_1)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_{11}	9	28.125	20	62.5	3	9.375	0	0	0	0	100
X_{12}	14	43.75	14	43.75	4	12.5	0	0	0	0	100
X_{13}	11	34.375	16	50	5	15.625	0	0	0	0	100
X_{14}	9	28.125	22	68.75	1	3.125	0	0	0	0	100
X_{15}	13	40.625	17	53.125	2	6.25	0	0	0	0	100
Rata-rata											100

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian Kompensasi pada bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pernyataan variable ini sebesar 100 yang berada pada range skor puas.

2. Variabel kepuasan kerja (X_2)

Responden mengenai Variabel Kepuasan kerja (X_2) yaitu mempunyai 5 butir pernyataan sebagai berikut:

1. .Pekerjaan yang di berikan sesuai dengan latar belakang saya
2. Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab
3. Gaji saya terima tepat waktu
4. Fasilitas yang di sediakan perusahaan lengkap dan layak pakai
5. Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman,bersih dan nyaman

Untuk lebih jelasnya berdasarkan data yang diperoleh mengenai tanggapan responden tentang Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar dapat di lihatpada tabel 5.5.

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_{21}	11	34.375	21	65.625	0	0	0	0	0	0	100
X_{22}	12	37.5	17	53.125	3	9.375	0	0	0	0	100
X_{23}	8	25	21	65.625	3	9.375	0	0	0	0	100
X_{24}	5	15.625	23	71.875	4	12.5	0	0	0	0	100
X_{25}	11	34.375	20	62.5	1	3.125	0	0	0	0	100
Rata-rata											100

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pernyataan variable ini sebesar 100 yang beradapada range skor puas.

3. Variabel komitmen (X_3)

Responden mengenai Variabel Komitmen (X_3) yaitu mempunyai 5 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari
2. Saya akan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini
3. Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini
4. Saya bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini
5. Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan ini

Untuk lebih jelasnya berdasarkan data yang diperoleh mengenai tanggapan responden tentang Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar dapat dilihat pada table 5.6.

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Komitmen (X_3)

Tanggapan Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X_{31}	6	18.75	24	75	2	6.25	0	0	0	0	100
X_{32}	6	18.75	24	75	2	6.25	0	0	0	0	100
X_{33}	6	18.75	24	75	2	6.25	0	0	0	0	100
X_{34}	6	18.75	26	81.25	0	0	0	0	0	0	100
X_{35}	4	12.5	26	81.25	2	6.25	0	0	0	0	100
Rata-rata											100

Sumber : Data diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian Komitmen pada bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pernyataan variable ini sebesar 100 yang berada pada range skor puas.

4. Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden mengenai Variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y) yaitu mempunyai 5 butir pernyataan sebagai berikut:

1. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.
2. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan.
5. Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.

Diperoleh mengenai tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar. dapat di lihat pada table 5.7.

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁	26	81.25	6	18.75	0	0	0	0	0	0	100
Y ₂	18	56.25	14	43.75	0	0	0	0	0	0	100
Y ₃	30	93.75	2	6.25	0	0	0	0	0	0	100
Y ₄	22	68.75	10	31.25	0	0	0	0	0	0	100
Y ₅	22	68.75	10	31.25	0	0	0	0	0	0	100
Rata-rata											100

Sumber : Data diolah 2016

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pernyataan ini sebesar 100 yang berada pada range skor puas.

D. Hasil Analisis Data

Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS For Windows 16 dimana analisis hasil validitas dapat dilakukan dengan membaca kolom korelasi per pernyataan dengan jumlah total per pernyataan dari korelasi pearson product moment dan analisis reliabilitas dengan membaca kolom Cronbach's Alpha

1. Uji validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS For Windows 16 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dimana r tabel *product moment* didapatkan dari:

$$: [(N-2) : 0.05] : [(32-2) : 0,05] : [32 : 0.05] : 0,349$$

Dimana

N : Jumlah Responden Sig : 0.05 (5%)

Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Komitmen (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan
X_{11}	0,543	0,3494	Valid
X_{12}	0,537	0,3494	Valid
X_{13}	0,617	0,3494	Valid
X_{14}	0,510	0,3494	Valid
X_{15}	0,757	0,3494	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 5.9
Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_2)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R_{Tabel}	Keterangan
------	----------------------------	--------------------	------------

X ₂₁	0,502	0,3494	Valid
X ₂₂	0,753	0,3494	Valid
X ₂₃	0,615	0,3494	Valid
X ₂₄	0,567	0,3494	Valid
X ₂₅	0,565	0,3494	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 5.10
Uji Validitas Komitmen (X₃)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X ₃₁	0,550	0,3494	Valid
X ₃₂	0,602	0,3494	Valid
X ₃₃	0,498	0,3494	Valid
X ₃₄	0,570	0,3494	Valid
X ₃₅	0,457	0,3494	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 5.11
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
Y ₁	0,485	0,3494	Valid
Y ₂	0,568	0,3494	Valid
Y ₃	0,362	0,3494	Valid
Y ₄	0,548	0,3494	Valid
Y ₅	0,070	0,3494	Tidak Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item

pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Selanjutnya setelah seluruh instrumen pernyataan valid, maka dilakukan penilaian reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* () lebih besar daripada 0,60. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas data masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Pengujian Reliabilitas Data
Variabel Independen dan Variabel Dependen

Variabel Penelitian	<i>Cronbach Alpha</i> ()	R Standar	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,744	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,751	0,60	Reliabel
Komitmen (X_3)	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan data pada table 4.10 di atas menunjukkan bahwa angka dari nilai *Cronbach Alpha* () pada variabel Independen dan variabel dependen pada penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan tersebut adalah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa instrumen

pernyataan koesioner menunjukkan kehandalan untuk mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap Kinerja karyawan pada Analisis linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16* Analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.324	2.873		4.289	.000
	KP (X1)	.260	.070	.569	3.702	.001
	KK (X2)	.145	.079	.283	1.844	.076
	KM (X3)	.135	.102	.199	1.331	.194

a. Dependent Variable: KJK (Y)
Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan table 5.11 dengan memperhatikan koefisien setiap variabel maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 12.324 + 0,260 X_1 + (0,145) X_2 + (0,135) X_3$$

Persamaan linear tersebut diketahui bahwa a (*intercept*) adalah sebesar 12.324 dimana nilai tersebut mempunyai arti bahwa jika pelatihan diberlakukan pada pegawai maka kinerja pegawai meningkat sebesar 12.324.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($sig < 0,05$). Untuk lebih jelas dapat dilihat Hasil Uji F pada table berikut:

Tabel 5.14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.340	3	3.113	6.441	.002 ^a
	Residual	13.535	28	.483		
	Total	22.875	31			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.340	3	3.113	6.441	.002 ^a
	Residual	13.535	28	.483		
	Total	22.875	31			

a. Predictors: (Constant), KM (X3), KK (X2), KP (X1)

b. Dependent Variable: KJK (Y)

Sumber : Data diolah 2017

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 6.441 dengan tingkat probabilitas 0.02 (signifikan). Sedangkan untuk mengetahui F_{tabel} dengan rumus $(k:n-k)$ dimana K adalah jumlah variabel bebas (Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen) dan N adalah jumlah responden sehingga $K=3$ dan $N=32$ dengan demikian $3;32-3=3;29$ maka diperoleh $F_{tabel} = 2,934$. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik= $FINV(5%;3;29)$ lalu enter. Dengan demikian maka F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($6.441 > 2,934$) dan juga probabilitas signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada.

5. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai t seperti pada tabel berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.324	2.873		4.289	.000
	KP (X1)	.260	.070	.569	3.702	.001
	KK (X2)	.145	.079	.283	1.844	.076
	KM (X3)	.135	.102	.199	1.331	.194

a. Dependent Variable: KJK (Y)

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

$H_{01} : \beta_1 < 0$: kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{a1} : \beta_1 > 0$: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian uji t pada tabel 5.15 di atas adalah apabila nilai $t_{hit} > \text{nilai } t_{tab}$, atau nilai $t_{hit} < 0,05$ maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa besarnya t_{hit} sebesar 3.702, sedangkan besarnya t_{tab} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ($32-3-1 = 28$) maka diperoleh nilai $t_{tab} = 2,048$. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik `=TINV(5%;30)` lalu enter. Karena nilai t_{hit} lebih besar t_{tab} dari dengan signifikansi t (0,194) lebih besar dari =

0,05 maka H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02} : \rho < 0$: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a2} : \rho > 0$: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian uji t pada tabel 5.15 di atas adalah apabila nilai $t_{hit} >$ nilai t_{tab} , atau nilai $t_{hit} < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa besarnya t_{hit} sebesar 1.844, sedangkan besarnya t_{tab} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ($32-3-1 = 28$) maka diperoleh nilai $t_{tab} = 2,048$. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik `=TINV(5%;30)` lalu enter. Karena nilai t_{hit} lebih kecil dari t_{tab} dengan signifikansi t (0,76) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Ini berarti tingkat Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03} : \rho < 0$: Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{a3} : \rho > 0$: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian uji t pada tabel 5.15 di atas adalah apabila nilai $t_{hit} >$ nilai t_{tab} , atau nilai $p < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa besarnya t_{hit} sebesar -1.331, sedangkan besarnya t_{tab} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas ($32-3-1 = 28$) maka diperoleh nilai $t_{tab} = 2.048$. Nilai ini dapat dicari di MsExcel dengan cara pada sel kosong ketik `=TINV(5%;30)` lalu enter. Karena nilai t_{hit} lebih kecil dari t_{tab} dengan signifikansi t (0,194) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Ini berarti Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

A. Pembahasan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel dependen terhadap variabel Independen.

Hasil analisis statistik untuk variabel inflasi menunjukkan koefisien regresi-nya bernilai positif sebesar 0,260 dan hasil uji t untuk variabel inflasi sebesar 3,702 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa dengan melalui proses

Kompensasi, perusahaan akan memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas yang mampu untuk bekerja dalam perusahaan.

Dari perhitungan uji t diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Makassar ditolak. Hasil pengujiannya dengan uji t memperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya tidak sejalan dan tidak sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa dengan melalui proses kepuasan kerja, perusahaan akan memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas yang mampu untuk bekerja dalam perusahaan.

Sedangkan dari perhitungan uji t dapat dilihat bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Makassar ditolak. Hasil pengujiannya dengan uji t memperoleh nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} artinya tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen dan Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya tidak sejalan dan tidak sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa dengan melalui proses

komitmen, perusahaan akan memperoleh sumberdaya manusia yang berkualitas yang mampu untuk bekerja dalam perusahaan.

Secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar 6,441 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,934, maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikan 0,002 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar
2. Tidak ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar
3. Tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar

B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar, oleh karena itu mengingat pentingnya pengaruh yang ditimbulkan terhadap kinerja karyawan diharapkan PDAM Kota Makassar perlu

meningkatkan pemberian kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen bagi pegawai agar para pegawai lebih dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

KOMPENSASI (X1)

X11	X12	X13	X14	X15	X
5	4	4	5	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	5	4	4	21
4	3	4	4	4	19
5	4	5	4	5	23
3	5	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	4	3	3	4	18
3	3	4	4	4	18
4	5	4	4	4	21
4	4	3	5	4	20
3	5	5	4	4	21
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	5	23
5	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	5	22
4	4	4	5	4	21
4	5	5	4	5	23
4	4	5	4	4	21
5	5	4	5	5	24
4	5	3	4	4	20
4	3	4	5	3	19
5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	3	20
4	5	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
5	5	3	4	4	21

KEPUASAN KERJA (X2)

X21	X22	x23	X24	X25	X
5	4	4	3	5	21
4	4	3	4	4	19
5	4	3	4	4	20
5	4	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	5	5	4	4	23
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	5	3	4	5	22
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	21
4	5	4	5	4	22
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23
4	5	5	4	4	22
4	4	4	3	4	19
4	3	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	4	5	4	5	22
5	5	5	4	4	23
4	3	4	4	4	19
5	4	4	4	4	21
4	4	4	3	4	19

Komitmen (X3)

X31	X32	X33	X34	X35	X
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	5	22
4	4	5	4	4	21
5	4	4	5	4	22
4	4	5	5	4	22
4	3	4	4	4	19
4	4	4	3	4	19
4	4	4	5	4	21
5	4	4	4	4	21
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	3	4	4	4	19
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21
4	5	5	4	4	22
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
5	5	4	4	4	22

KINERJA KARYAWAN (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	4	5	4	5	22
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	4	23
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	5	23
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	4	5	4	5	23
5	5	4	4	5	23
5	4	5	5	4	23
5	5	5	4	5	24
4	5	5	4	5	23
5	5	5	5	4	24
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	5	5	4	24
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	23
5	4	5	5	5	24

1. Kompensasi (X₁)

Hasil Uji Validitas

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP
KP1	Pearson Correlation	1	.010	-.010	.268	.447*	.543**
	Sig. (2-tailed)		.957	.957	.138	.010	.001
	N	32	32	32	32	32	32
KP2	Pearson Correlation	.010	1	.210	.046	.198	.537**
	Sig. (2-tailed)	.957		.248	.803	.276	.002
	N	32	32	32	32	32	32
KP3	Pearson Correlation	-.010	.210	1	.138	.382*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.957	.248		.453	.031	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KP4	Pearson Correlation	.268	.046	.138	1	.238	.510**
	Sig. (2-tailed)	.138	.803	.453		.191	.003
	N	32	32	32	32	32	32
KP5	Pearson Correlation	.447*	.198	.382*	.238	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.010	.276	.031	.191		.000
	N	32	32	32	32	32	32
KP	Pearson Correlation	.543**	.537**	.617**	.510**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.003	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.728	.744	6

2. Kepuasan Kerja (X₂)

Hasil Uji Validitas

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK
KK1	Pearson Correlation	1	.306	.149	-.043	.195	.502**
	Sig. (2-tailed)		.088	.415	.816	.284	.003
	N	32	32	32	32	32	32
KK2	Pearson Correlation	.306	1	.318	.352*	.208	.753**
	Sig. (2-tailed)	.088		.076	.048	.253	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KK3	Pearson Correlation	.149	.318	1	.193	.151	.615**
	Sig. (2-tailed)	.415	.076		.291	.410	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KK4	Pearson Correlation	-.043	.352*	.193	1	.189	.567**

	Sig. (2-tailed)	.816	.048	.291		.300	.001
	N	32	32	32	32	32	32
KK5	Pearson Correlation	.195	.208	.151	.189	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.284	.253	.410	.300		.001
	N	32	32	32	32	32	32
KK	Pearson Correlation	.502**	.753**	.615**	.567**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.001	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.751	6

3. Komitmen (X₃)

Hasil Uji Validitas

Correlations

	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM
KM1 Pearson Correlation	1	.333	-.067	.201	-.038	.550**

	Sig. (2-tailed)		.062	.717	.269	.838	.001
	N	32	32	32	32	32	32
KM2	Pearson Correlation	.333	1	.067	.055	.113	.602**
	Sig. (2-tailed)	.062		.717	.765	.538	.000
	N	32	32	32	32	32	32
KM3	Pearson Correlation	-.067	.067	1	.201	.113	.498**
	Sig. (2-tailed)	.717	.717		.269	.538	.004
	N	32	32	32	32	32	32
KM4	Pearson Correlation	.201	.055	.201	1	.114	.570**
	Sig. (2-tailed)	.269	.765	.269		.535	.001
	N	32	32	32	32	32	32
KM5	Pearson Correlation	-.038	.113	.113	.114	1	.457**
	Sig. (2-tailed)	.838	.538	.538	.535		.009
	N	32	32	32	32	32	32
KM	Pearson Correlation	.550**	.602**	.498**	.570**	.457**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.001	.009	
	N	32	32	32	32	32	32

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.691	.668	6

4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas

Correlations

	KJK1	KJK2	KJK3	KJK4	KJK
KJK1 Pearson Correlation	1	.061	.207	.022	.485**
Sig. (2-tailed)		.742	.256	.907	.005
N	32	32	32	32	32
KJK2 Pearson Correlation	.061	1	-.228	.357*	.568**
Sig. (2-tailed)	.742		.210	.045	.001
N	32	32	32	32	32
KJK3 Pearson Correlation	.207	-.228	1	.104	.363*
Sig. (2-tailed)	.256	.210		.569	.041
N	32	32	32	32	32
KJK4 Pearson Correlation	.022	.357*	.104	1	.548**
Sig. (2-tailed)	.907	.045	.569		.001
N	32	32	32	32	32

KJK	Pearson Correlation	.485**	.568**	.363*	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.041	.001	
	N	32	32	32	32	32

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.665	.623	5

5. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.324	2.873		4.289	.000
	KP (X1)	.260	.070	.569	3.702	.001

KK (X2)	.145	.079	.283	1.844	.076
KM (X3)	.135	.102	.199	1.331	.194

a. Dependent Variable: KJK (Y)

6. Uji Simultan (Uji f)

Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.340	3	3.113	6.441	.002 ^a
	Residual	13.535	28	.483		
	Total	22.875	31			

a. Predictors: (Constant), KM (X3), KK (X2), KP (X1)

b. Dependent Variable: KJK (Y)

7. Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KJK (Y)	23.6875	.85901	32
KP (X1)	21.2188	1.87916	32
KK (X2)	21.1250	1.68005	32
KM (X3)	20.5938	1.26642	32

Correlations

		KJK (Y)	KP (X1)	KK (X2)	KM (X3)
Pearson Correlation	KJK (Y)	1.000	.523	.162	.324
	KP (X1)	.523	1.000	-.264	.147
	KK (X2)	.162	-.264	1.000	.146
	KM (X3)	.324	.147	.146	1.000
Sig. (1-tailed)	KJK (Y)	.	.001	.188	.035
	KP (X1)	.001	.	.072	.211
	KK (X2)	.188	.072	.	.213
	KM (X3)	.035	.211	.213	.
N	KJK (Y)	32	32	32	32
	KP (X1)	32	32	32	32
	KK (X2)	32	32	32	32
	KM (X3)	32	32	32	32

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KM (X3), KK (X2), KP (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KJK (Y)

Model Summary

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	.639 ^a	.408	.345	.69526	.408	6.441	3	28	.002

a. Predictors: (Constant), KM (X3), KK (X2), KP (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.412	3	2.804	.205	.892 ^a
	Residual	382.807	28	13.672		
	Total	391.219	31			

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
- b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.793	9.038		1.969	.059
X1	.229	.311	.140	.736	.468
X2	-.113	.345	-.064	-.327	.746
X3	-.028	.198	-.027	-.141	.889

- a. Dependent Variable: Y

DAFTAR PUSTAKA

- Champion, Dean J., 1981, *Basic Statistic for Social Research*, second Edition, McMillan Publishing Co., Inc., New York.
- Drs. A. Sihotang, M.B.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Bandung, 2007
- Dessler, Gary., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketujuh, Jakarta.
- Flippo, 1991, *Manajemen Personalialia*, Diterjemahkan oleh Moh Masud, Edisi keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jumroh & Suwarno, *Pedoman Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen*, STIE MURA, Lubuklinggau, 2008
- Keputusan Direksi PT. Askes (Persero), *Peraturan Kepegawaian PT. Askes (Persero)*, Jakarta, 2005
- Martoyo, Susilo, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001
- Mutiara S panggabea *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta* : Ghalia Indonesia.

- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, Cetakan Kesembilan, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Prabumangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2007
- Supranto. J, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1999
- Sedarmayanti, 1995, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J., 1998, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo 2002 pengertian Kompensasi Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Syadam, Gauzali BC. TI, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*, Jilid 1, Penerbit PT Gunung Agung, Jakarta.
- Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta, 2002