

**SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KERJA MUSIMAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
(PABRIK GULA CAMMING) KABUPATEN BONE**

**Disusun dan Diajukan Oleh  
ANDI ARWIN MUSTAFA  
Nomor Stambuk : 10561 04461 12**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KERJA MUSIMAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X  
(PABRIK GULA CAMMING) KABUPATEN BONE**

**SKRIPSI**  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

**Disusun dan Diajukan Oleh  
ANDI ARWIN MUSTAFA  
Nomor Stambuk : 10561 04461 12**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2018**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja  
Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan  
Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten  
Bone  
Nama Mahasiswa : Andi Arwin Mustafa  
Nomor Stambuk : 10561 04461 12  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

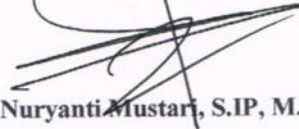
Menyetujui :

Pembimbing I



**Dr. H. Muhlis Madani, M.Si**

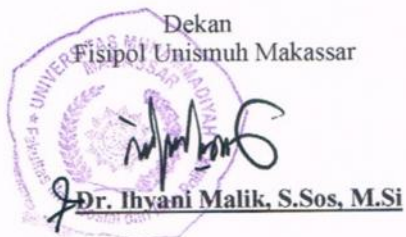
Pembimbing II



**Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si**

Mengetahui :

Dekan  
Fisipol Unismuh Makassar



**Dr. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**

Ketua Jurusan  
Ilmu Administrasi Negara



**Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si**

### PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 0049/FSP/A.-VIII/I/38/2018, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari rabu tanggal 16 Januari tahun 2018.

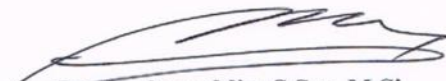
### TIM PENILAI

Ketua



Dr. Ihvani Malik, S.Sos, M.Si

Sekretaris



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (Ketua)



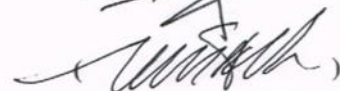
2. Dr. Abdul Mahsyar, M.Si



3. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si



4. Dr. Alimuddin Said, M.Pd



### PERNYATAAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : ANDI ARWIN MUSTAFA

Nomor Stambuk : 10561 04461 12

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis / dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 20 Maret 2017

Yang Menyatakan,



Andi Arwin Mustafa

## ABSTRAK

**Andi Arwin Mustafa. Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone** (dibimbing oleh H. Muhlis Madani dan Nuryanti Mustari).

Sistem pengupahan merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan kinerja pegawai . Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sistem pengupahan dan kinerja pegawai dan pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, data sistem pengupahan dan kinerja pegawai dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini seluruh pekerja musiman bagian penggilingan di PTPN X (pabrik gula Camming Bone) dan sampel penelitian sebanyak 65 pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone mencapai nilai 79,2% atau berada dalam kategori baik, kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone mencapai nilai 83% atau berada dalam kategori sangat baik. Kemudian dari hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.

**Kata kunci :** *Sistem Pengupahan, Kinerja pegawai*

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan kekurangan yang disebabkan keterbatasan penulis. Namun dengan adanya arahan dan bimbingan dari berbagai pihak berupa pikiran, dorongan moril dan bantuan materil, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penghormatan dan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis persembahkan kepada Ayahanda Andi Mustafa, Ibunda Nitra yang senantiasa mendoakan dan memberikan perhatian, kasih sayang, nasehat, dan dukungan serta subsidinya kepada penulis. Semoga dihari esok penulis kelak menjadi anak yang membanggakan.

Tak lupa pula penulis menyampaikan terimah kasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Abd. Rahman Rahim, S.E, MM Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Bapak Drs. Muhlisi Madani, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muhlisi Madani, M.Si selaku Pembimbing I dan Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Dr. Ihyani Malik, M.Si sebagai Penasehat Akademik yang selalu member masukan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak/Ibu seluruh Staff Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik atas bantuannya selama penulis berada di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Buat saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa memberikan kasih sayang, dan dukungan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.
8. Kepada Teman Spesial Megawati S.Sos yang selalu memberikan support dan menyemangati penulis dalam suka dan duka, yang selalu memberikan dukungan saran dan bantuan dalam penulisan skripsi ini kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat terdekat Warnimustitah S.Sos, Akram Setiadi S.Sos, Risman dan Hasbullah, yang senantiasa memberi saran serta memberikan dukungan semangat kepada penulis.



10. Teman-teman angkatan 2012 terkhusus kelas B yang selama ini bersama-sama melewati suka maupun duka dalam menjalani hari-hari selama menempuh studi di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis mohon maaf untuk sebagian nama yang mungkin terlupakan, karena sesungguhnya penghormatan dan aspirasi saya lebih dari sekedar menuliskan nama-nama mereka di kertas ini. Akhirnya keterbatasan jualah yang membuat karya ini jauh dari kata sempurna, sehingga tetap menyisahkan ruang untuk dikritik, semoga karya ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, Amin.

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 20 Maret 2017

Andi Arwin Mustafa

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengajuan Skripsi .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Halaman Penerimaan Tim .....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xi
Daftar Gambar .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian, Konsep dan Teori.....	9
B. Kerangka Fikir .....	21
C. Definisi Operasional.....	22
D. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Analisis Data.....	29
F. Teknik Pengabsahan Instrumen Penelitian .....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik objek penelitian.....	31
B. Gambaran Umum Responden .....	34
C. Sistem Pengupahan (X).....	36
D. Kinerja Pegawai (Y).....	49
E. Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	61
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jenis Kelamin Responden .....	36
Tabel 2 : Usia Responden .....	37
Tabel 3 : Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4 : Presentase nilai sistem pengupahan .....	39
Tabel 5:Indeks presentase responde mengenai upah dan gaji di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone .....	40
Tabel 6:Indeks presentase responde mengenai intensif di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	43
Tabel 7:Indeks presentase responde mengenai tunjangan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	46
Tabel 8 :Indeks presentase responde mengenai fasilitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone .....	49
Tabel 9 : Presentase nilai kinerja pegawai .....	54
Tabel 10:Indeks presentase responde mengenai produtifitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	55
Tabel 11:Indeks presentase responde mengenai efektifitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	58
Tabel 12:Indeks presentase responde mengenai efesiensi di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	61
Tabel 13:Indeks presentase responde mengenai kualitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.....	64
Tabel 14 :Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel 15: Hasil Uji Reabilitas.....	71
Tabel 16: Data skor total item kuesioner .....	72
Tabel 17: Analisis Deskriptif.....	74
Tabel 18: Coefficients .....	75
Tabel 19: Koefiensi Determinasi .....	76
Tabel 20: Hasil Uji F .....	77
Tabel 21 :Hasil Uji t.....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model umum suatu sistem .....	22
Gambar 2 Bagan Kerangka Pikir .....	22
Gambar 3 Kontinum Interpretasi Skor Sistem pengupahan.....	50
Gambar 4 Kontinum Interpretasi Skor Kinerja pegawai.....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam menggelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 1996 : 32).

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi (Daft, 2002 : 8) Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas

perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid,2003 : 40 ).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif. Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Arms trong, 2004).

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang (Rahmawati,2004: 39).

Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Agar tenaga kerja yang digunakan perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memperhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi (Sumartini, 2005). Menurut Rivai (2005 : 375) "Upah adalah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi". Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang di berikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, upah dapat berubah-ubah. Konsep upah biasanya dihubungkan tenaga proses pembayaran

bagi tenaga kerja lepas. Menurut Ruky (2001 : 7) “ upah adalah PP No 8 tahun 1981 suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas suatu perjanjian kerja antara pengusaha ( pemberi kerja ) dengan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjarahman dan Husnan, 1997 : 61). Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik



tidaknya kinerja karyawan. Menurut Matris dan Jakson (2002 : 32) “ Upah adalah merupakan faktor yang penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain”. Upah sebagai salah satu komponen kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan. Di dalam pemberian kompensasi manajemen perlu diperhatikan prinsip keadilan, keadilan disini berarti bahwa pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara “Input dan Output” (Radiq,1998 : 82).

Pemberian upah diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan. Selain upah, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karna sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat

tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. sejauhmana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Rivai, 2005 : 307).

Menurut Parlinda (2003 : 138) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001 : 2). Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X pabrik gula Camming Kabupaten Bone, memiliki sistem upah yang tdk adil bagi perkerja musiman

karena sebelum penggilingan atasan menargetkan hasil giling 50 ton, penggilingan berlangsung dan pimpinan melihat targetnya akan dicapai jadi atasan menaikkan lagi targetnya 70 ton dan target itu akan dicapai maka atasan menaikkan lagi targetnya 85 ton, target tersebut tidak dicapai, atasan mengatakan merugi jadi upah pekerja musiman tidak dinaikkan karna perusahaan.

Upah sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pekerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Bagaimana tingkat pengupahan tentang sistem pengupahan pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) ?
2. Apakah sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat pengupahan tentang sistem pengupahan pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).
2. Untuk mengetahui sistem pengupahan berpengaruh terhadap kinerja pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

##### 1. Bagi Perusahaan

Perusahaan menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah – langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja.

##### 2. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

##### 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

## BAB II

### TINJUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian, Konsep dan Teori

##### 1. Definisi Sistem

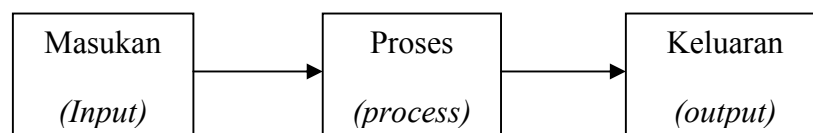
Sistem dalam suatu institusi sangatlah penting, karena system sangatlah menunjang terhadap kinerja perusahaan atau instansi pemerintah, baik yang berskala kecil maupun besar. Suatu sistem dapat berjalan dengan baik diperlukan kerjasama diantara unsur-unsur terkait dalam sistem tersebut. Terdapat berbagai pendapat yang mendefinisikan definisi sistem. Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu (Jogiyanto 2005:1). Penjelasan diatas menjelaskan bahwa sistem bekerja dalam suatu jaringan kerja dari suatu prosedur yang dimaksud. Definisi system juga dapat dijelaskan oleh Jogiyanto dalam bukunya *Analisis dan Desain sistem informasi*, menerangkan “system adalah kumpulan dari elemen-elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Jogiyanto 2005:2). Sistem juga dapat dikatakan sebagai sekumpulan elemen yang berinteraksi satu sama lain, untuk mencapai tujuan tertentu.

Sistem juga dapat didefinisikan oleh para ahli dalam berbagai cara yang berbeda. Perbedaan tersebut terjadi karena perbedaan cara pandang dan lingkup sistem yang dituju. Secara umum sistem informasi di definisikan sebagai berikut: “Sekumpulan hal atau kegiatan atau elemen atau subsistem yang saling bekerja sama atau yang dihubungkan dengan cara-cara tertentu sehingga membentuk satu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi guna mencapai suatu tujuan.” (Sutana,

2003:4) Sistem juga diartikan sebagai sekumpulan elemen yang bekerja sama dalam suatu kesatuan untuk melaksanakan suatu fungsi yang berguna. Dalam bukunya Jogianto sistem dapat didefinisikan dengan pendekatan prosedur dan pendekatan komponen.

Model umum suatu sistem menurut (Sutanta, 2003 : 1) terdiri dari masukan (*input*), proses (*process*) dan keluaran (*output*), sebagaimana ditunjukkan oleh gambar dibawah ini :

#### **Model umum suatu sistem**



Gambar 1

Model umum sebuah sistem ini sudah merupakan sebuah sistem yang sederhana, sebab sebuah sistem dapat mempunyai beberapa masukan dan menghasilkan keluaran yang dilakukan dalam suatu proses.

Penjelasan di atas dapat diartikan dalam bahwa terdapat berbagai macam jenis sistem sesuai dengan tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Seperti dalam sebuah organisasi dan dalam proses informasi terdapat sistem-sistem yang secara relatif terisolasi dari lingkungan. Sebuah sistem dalam suatu organisasi dapat berjalan secara baik apabila suatu masukan dapat diproses menjadi keluaran yang berguna bagi yang membutuhkan.

## **2. Definisi Sistem Pengupahan**

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Tenaga kerja, namun mengingkari kebutuhan utama yang ingin terpenuhi dari mereka adalah

memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga merupakan alat untuk mengingkat serta membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang, yang di hasilkan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah.

Beberapa pendapat atau defisi yang berkaitan dengan upah, antara lain :

- 1) Dalam undang-undang kecelakaan tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, yang dimaksud upah adalah :
  - a) Tiap pembayaran berupa uang yang di terima oleh buruh sebagai ganti bekerja.
  - b) Perumusan, makan dan bahan makan serta pakaian dan perumahan yang nilainya di taksir menurut umum ditempat itu, (Ranupandojo dan Husni, 1994 : 32)
- 2) Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan perjam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensansi untuk jasa-jasa merupakan wages (Winardi, 1986 :501).

- 3) Upah diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk secara tunai (Nawawi, 1998 : 316)

Berbagai definisi di atas meskipun berbeda-beda artinya tetapi mempunyai maksud yang sama, yang dapat di ambil kesimpulan bahwa upah merupakan pengganti jasa yang telah diserahkan oleh seseorang kepada orang lain yang telah melaksanakan pekerjaannya.

**a. Sistem upah**

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Sistem upah menurut banyaknya produksi adalah upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.
2. Sistem upah menurut lamanya dinas adalah sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada



karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

3. Sistem upah menurut lamanya kerja adalah upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.
4. Sistem upah menurut kebutuhan adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

#### **b. Syarat upah**

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik (Nitisemito, 1997 : 90) antara lain :

- a) Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
- b) Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.

- c) Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d) Sistem upah itu sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

### **c. Dasar Penentuan Upah**

Menurut Desesser (1997 : 350) terdapat 3 (tiga) dasar penentuan upah antara lain :

#### 1) Kompensansi berdasarkan waktu

Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya atas dasar upah menurut jam atau harian hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu manajer profesional dan administrasi memperoleh upah atas dasar seperangkat priode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

#### 2) Upah borongan

Berkaitan dengan kompensansi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

#### 3) Lint staf kompensansi

Departemen personalia dan supervisor memiliki peranan penting dalam proses kompensansi perusahaan yaitu dengan menyusun kebijaksanaan kompensansi, melaksanakan suevei upah, melaksanakan proses evaluasi kerja, memiliki paket kesejahteraan karyawan perusahaan.

### **d. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah**

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah. Menurut (Fillopo, 1997 : 37) antara lain sebagai berikut :

### 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa di tetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkiri bahwa hokum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.

### 2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.

### 3) Kemampuan untuk Membayar

Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.

### 4) Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan di terima, prestasi kerja dapat di tunjukkan dengan produktivitas kerja.

### 5) Biaya Hidup

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup didaerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

#### 6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

#### 7) Keadilan dan Kelayakan Upah

Dalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Disamping masalah keadilan maka dalam sistem pengupahan perlu memperhatikan pula unsur kelayakan. Kelayakan sistem pengupahan dapat dilihat dengan membandingkan sistem pengupahan perusahaan lain.

#### e. Indikator-indikator Upah

Indikator upah (As`ad, 1998 : 94) antara lain :

- 1) Sistem pengupahan
- 2) Sistem upah menurut produksi
- 3) Sistem upah menurut senioritas
- 4) Sistem upah menurut kebutuhan

Sedangkan indikator upah menurut Simamora (2004:445) diantaranya :

- 1) Upah dan gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

### **3. Definisi Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Mangkunegara (2000: 67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan ”. Menurut Besnadin dan Russell (1993 : 135) “kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan. Selanjutnya pengertian tersebut diatas mengaitkan juga kinerja dengan aspek kualitas, yang sangat dipengaruhi/ditentukan oleh berat ringan atau sulit mudah atau kompleks tidaknya pekerjaan yang dilaksanakan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

#### **a) Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah merupakan Proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan

mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Simumora, 1997 : 416).

#### **b) Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001 : 150) adalah sebagai berikut :

##### 1) Pertanggung jawaban

Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggung jawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

##### 2) Pengembangan

Jika standar dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

#### **c) Manfaat Penilaian Kinerja**

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut (Rivai, 2005 : 55 ) manfaat penilaian kinerja adalah :

##### *1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai antara lain :*

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan kepuasan kerja

- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
- d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi

## **2. Manfaat bagi penilai**

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
- d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
- e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan

## **3. Manfaat bagi perusahaan**

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi
- c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan

## **4. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan**

Menurut (Hasibun, 2002: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

### **1) Prestasi**

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.

## 2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

## 3) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 4) Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

## 5) Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

## 6) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

## **5. Bentuk-bentuk kinerja**

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sangat tinggi jika target kerja dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang disediakan.



Selanjutnya pengertian tersebut diatas mengaitkan juga kinerja dengan aspek kualitas, yang sangat dipengaruhi/ditentukan oleh berat ringan atau sulit mudah atau kompleks tidaknya pekerjaan yang dilaksanakan.

## **6. Penilaian kinerja**

Menurut (Robbins, 2006 :687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

### **1. Atasan langsung**

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

### **2. Rekan kerja**

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.

### **3. Pengevaluasi diri sendiri**

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisiten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

### **4. Bawahan lansung**

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

## 5. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontas sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

## 7. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja ( Simamora dan Heryanto, 2004 : 21 ) yaitu :

- a. Loyalitas adalah Kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tanggung Jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Abdullah (2014:145), Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2010:198), Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan menciptakan konsensus

yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Kinerja individu dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para aparatur sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu yang tidak diinginkan terjadi, maka upaya yang harus dilakukan adalah menanamkan sikap Intropeksi diri.

Menurut Moehariono (2014:152), mengemukakan empat kategori ukuran indikator kinerja, sebagai berikut:

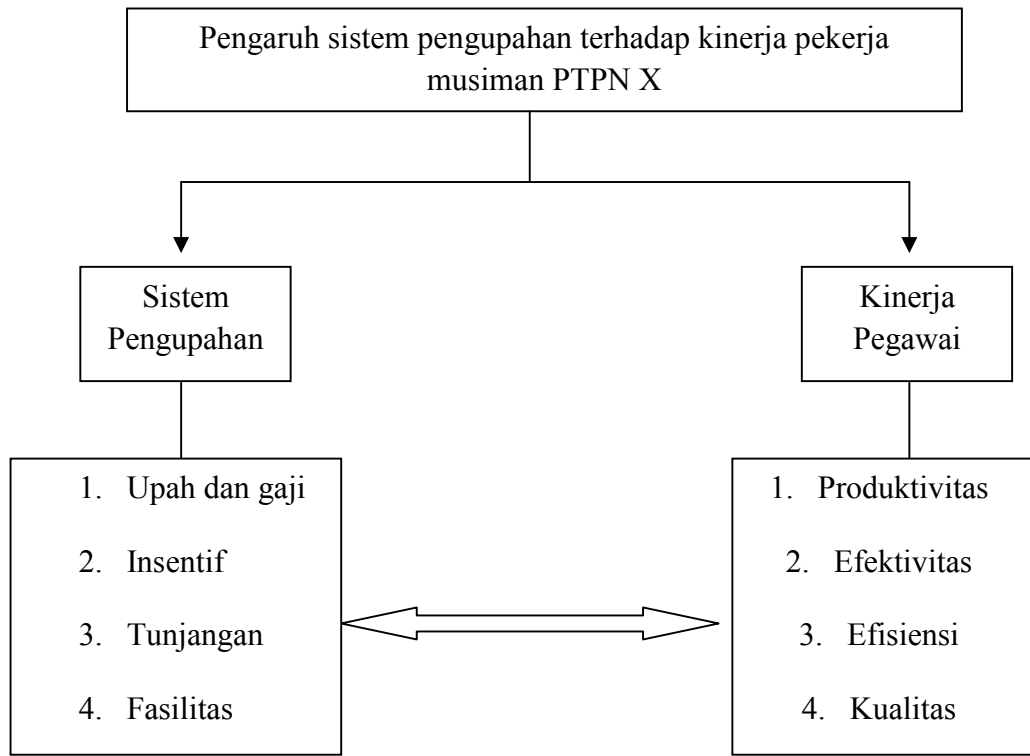
- a. Produktivitas
- b. Efektif
- c. Efisien
- d. Kualitas

Prawirosentono (2008:27), berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka kinerja individu berarti orang yang berperan dalam suatu organisasi yang memiliki sikap disiplin, inisiatif dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama oleh seseorang yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan menjadi lebih baik.

## **B. Kerangka Pikir**

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka

pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman. Adapun bagan kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2 . Bagan Kerangka Pikir

### C. Definesi Operasional

#### 1) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan :

- a. Tarif gaji per jam
- b. Perusahaan memiliki anggaran untuk pengeluaran rutin gaji dan upah.
- c. Perhitungan gaji dan upah terkomputerisasi.
- d. Pembayaran gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkatan perseorangan karyawan di dalam perusahaan.
- e. Transaksi gaji telah di otorisasai dengan tepat

## 2) Insentif

- a. Perusahaan memberi bonus jika anda mampu mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil
- c. Insentif yang anda terima memuaskan
- d. Masyarakat mem eri apresiasi yang baik terhadap perusahaan
- e. Menerima insentif setiap bulannya

## 3) Tunjangan

Tunjangan antara lain:

- a. Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerja.
- b. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menunjang kinerja
- c. Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja
- d. Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan.
- e. Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan

## 4) Fasilitas

Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti:

- a. Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan
- b. Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja
- c. Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang anda miliki
- d. Bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi

- e. Kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai

5) Produktivitas

- a. Selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan
- b. Selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaan
- c. Mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan
- d. Pekerjaan yang Anda jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja Anda meningkat
- e. Pekerjaan Anda saat ini memberikan kesempatan Anda menggunakan keterampilan yang Anda miliki

6) Efektivitas

- a. Pekerjaan anda selalu selesai tepat waktu
- b. Target kerja anda selalu terpenuhi
- c. Pekerjaan anda mendapatkan hasil yang baik dan disenangi atasan
- d. Mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja Anda baik
- e. Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik

7) Efisiensi

- a. Bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan perusahaan
- b. Memiliki semangat kerja dalam menjalankan tugas

- c. Atasan memberi motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki
- d. Hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan
- e. Karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka

#### 8) Kualitas

- a. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
- b. Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan
- c. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat
- d. Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan
- e. Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan

hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis, tersebut akan diuji oleh penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Sarana SPSS for Windows, penulis menggunakan significant level  $p = 0$ , yang artinya tidak ada hubungan antara variabel. Kemudian significant level  $p \neq 0$  berarti lebih besar atau kurang dari nol artinya ada hubungan antar variabel. Pada perhitungan ini penulis menetapkan  $p$  sebesar 5%.

Hipotesis yang akan diuji:

1.  $H_0$  : tidak ada pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X pabrik gula Camming Bone
2.  $H_a$  : ada pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X pabrik gula Camming Bone

Setelah ditemukan hasilnya, maka akan diketahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara sistem pengupahan dengan kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X pabrik gula Camming Bone.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan kurang lebih selama 2 bulan. Penelitian ini berlokasi di Kantor PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Camming Kecamatan Libureng Kabupaten Bone, disertai dengan pertimbangan bahwa saya melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Camming Bone adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem pengupahannya dan kinerja pekerja musiman.

#### **B. Jenis dan Tipe Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian *kuantitatif*, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk pencarian data atau informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep atau teori yang digunakan. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antara variabel-variabel penelitian. Penelitian tidak membuat perlakuan, karena peneliti dalam mengumpulkan data, yaitu berdasarkan dari sumber data, bukan pandangan peneliti.

Tipe penelitian ini adalah penelitian *survey*. Informasi diperoleh dengan mencari data-data yang berhubungan dengan masalah penelitian, maka dasar penelitian yang digunakan adalah survey, yaitu untuk mengetahui pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X pabrik gula Camming Bone.

### C. Populasi dan Sample

1. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pekerja musiman bagian penggilingan di PTPN X (pabrik gula Camming Bone).
2. Sample menurut Sugiyono (2012), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh*. Penelitian ini yang merupakan sampel adalah pegawai kerja musiman di PTPN X (pabrik gula Camming Bone) yang berjumlah 65 orang (sampel/total).

### D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.
2. Dokumentasi adalah menganalisis dokumen atau data-data yang terdapat pada lokasi penelitian. penulis menggunakan ini untuk menganalisis data yang bisa mendukung data yang diperoleh dari kuesioner dan observasi.
3. Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Kegiatan pengamatan terhadap objek penelitian ini untuk memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti serta untuk mengetahui relevansi antara jawaban responden dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Khususnya hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian

berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

### E. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis survey digunakan menganalisis pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X pabrik gula Camming Bone.
2. Analisis kuantitatif, adapun data yang diperoleh dari pendekatan empiris dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan teknik pengujian uji simple regression (regresi sederhana) yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (software) atau SPSS berupa paket program komputer. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel yang dicari dipengaruhi oleh hanya satu variabel bebas dengan variabel penjelas. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan (Sugiyono : 2013) sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Dimana :

X = Budaya Organisasi

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Selanjutnya setelah koefiensi regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji fisher. Semua proses perhitungan akan

menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi  $p > \alpha = 0,05$  berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi  $p < \alpha = 0,05$  maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

#### **F. Teknik Pengabsahan Instrumen Penelitian**

Berikut ini dikemukakan cara pengujian validitas dan reliabilitas instrument yang akan digunakan untuk penelitian.

1. Uji validitas digunakan untuk benar-benar mengukur apa yang di ukur dan mengetahui bahwa suatu kuesioner di anggap valid ataupun tidak. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan tersebut di anggap valid/ sah. Begitupun sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pertanyaan tersebut tidak valid/ sah sehingga tidak dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.
2. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat di percaya atau diandalkan. Dalam hal ini, hasil pengukuran kuesioner konsisten atau tetap bila dilakukan pengukuran berulang dan dapat digunakan lebih dari satu kali. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai koefisien alpha  $> 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel/handal (Noor Juliansyah, 2012). Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas, maka digunakan perangkat lunak komputer (*software*) program *Excel for windows* dan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 13 *for windows*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Pabrik Gula Camming**

Pada tahun 1981, Studi kelaikan Prola Camming Sulsel. SK Bupati Bone No 84/DnY/Kpts/V/1981 tanggal 18 Mei 1981. tahun 1981 Prola Camming dibangun berdasarkan SK Mentan No. 668/Kpta/org/1981 tanggal 11 Agustus 1981 PTP XX (Persero) selaku pengemban SK melakukan penanaman tebu di wilayah Camming. Tahun 1985 PTP XX (Persero) bekerja sama dengan The Triveni E.W India melakukan pembangunan Pabrik Gula berkapasitas 3.000 TCD dan pada tahun 1986 dilakukan giling perdana Pabrik Gula Camming. PP No. 5 tahun 1991 dan SK Menkeu RI No. 950/KMK-013/1991 dan No. 951/KMK-013/1991. Dibentuk PTP XXXII (Persero). Tahun 1996 dibentuk PTP Nusantara XIV (Persero) PP RI No. 19 tahun 1996 SK Menkeu RI No. 173/KMK.016/1996 SK Mentan RI No. 334/Kpts/KP.510/94. SK Meneg BUMN no. s-702/MBU/2007 membentuk BPPG - PTPN XIV. Sesuai SK Meneg BUMN No 363 tanggal 29 Juli 2009 pengelolaan PG Bone dan PG Camming dialihkan ke PTPN X (persero). Pada tanggal 7 Desember 2011 dikeluarkan SK Meneg BUMN No 563 tentang pengelolaan 3 Pabrik Gula yaitu: PG Bone, PG Camming dan PG Takalar oleh PTPN X (persero).

## **GAMBARAN UMUM**

a. Alamat Pabrik Gula Camming terletak di :

Desa : Wanuwaru

Kecamatan : Libureng

Kabupaten : Bone

Propinsi : Sulawesi Selatan

Kode Pos : 92766

Telephone : 062-482-2425015

Faximile : 062-482-2425016

Letak :  $120^{\circ}$  -  $120,28$  BT dan  $4,71^{\circ}$ - $5,03^{\circ}$  LS

b. Luas Lahan

HGB : 173,00 Ha

HGU : 9.837,04 Ha

Jumlah : 10.010,04 Ha

c. Topografi

Tinggi : 127 m dpl

Kemiringan : bergelombang sd  $30^{\circ}$

Jenis tanah : Mediteran dan Grumosol

Pengairan

Teknis : 0,0 %

Pompanisasi : 10,0 %

Tadah Hujan : 90,0 %

d. Prasarana Pendukung

Sumber air : Sungai Walanae.

Sumber bahan baku : TS + TR

e. Kelas jalan di kompleks Pabrik Gula Camming adalah :

Kelas II : 40 Km

Kelas III : 310 Km

Jalan Desa : 60 Km

d. Fasilitas Sosial yang ada di Pabrik Gula Camming adalah meliputi:

Masjid = 2 unit

Gereja = 1 unit

Musholla = 1 unit

Mess = 1 unit

Poliklinik = 1 unit

Balai Pertemuan = 1 unit

Lap. Tennes = 1 unit

Lap. Bulutangkis = 8 unit

Lap. Sepak bola = 2 unit

Sekolah Dasar = 1 unit

Taman Kanak-kanak = 1 unit

Posyandu = 2 unit

## B. Gambaran Umum Responden

Pengambilan sample yang dilakukan penulis di Pabrik Gula Camming Kecamatan Libureng Kabupaten Bone yaitu sampel jenuh dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pekerja musiman yang berjumlah 65 orang.

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 1 : Jenis Kelamin Responden di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
1.	Laki-laki	50 Responden	76,9%
2.	Perempuan	15 Responden	23%
Total		65 Responden	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin untuk Laki-laki mendominasi yaitu sebanyak 50 responden dengan presentasi 76,9%, sedangkan jenis kelamin Perempuan hanya 15 responden dengan presentasi 23%.



**Tabel 2 : Usia Responden di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No.	Usia	Frekuensi	Presentase %
1.	20-29 tahun	16 Responden	25%
2.	30-39 tahun	25 Responden	38%
3.	40-49 tahun	20 Responden	31%
4.	50-59 tahun	4 Responden	6%
Total		65 Responden	100%

*Sumber: Data Primer diolah, 2017*

Berdasarkan tabel 2 mengemukakan tentang usia responden, yang paling mendominasi yaitu pada usia 30-39 tahun adalah sebanyak 25 responden dengan presentasi 38% dengan total responden sebanyak 65 responden. Kemudian, dengan usia 40-49 tahun berjumlah 20 responden dengan presentasi 31%, untuk usia 20-29 tahun sebanyak 16 responden dengan presentasi 25%, Sedangkan untuk usia 50-59 tahun sebanyak 4 responden dengan presentasi 6%.

**Tabel 3 : Pendidikan Responden di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
1.	SLTP	16 Responden	25%
2.	SLTA	45 Responden	69%
3.	D3	2 Responden	3%
4.	S1	2 Responden	3%
Total		65 Responden	100%

Berdasarkan Tabel 3 mengenai pendidikan responden dapat diketahui bahwa pendidikan responden yang terbanyak yaitu SLTA yang berjumlah 45 responden dengan presentasi 69% , pendidikan terakhir SLTP sebanyak 16 responden dengan presentasi 25%, pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 responden dengan presentasi 3%, pendidikan terakhir S1 sebanyak 2 responden dengan presentasi 3%.

### **C. Sistem Pengupahan (X)**

Sistem pengupahan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct financial paymen*) dalam bentuk upah baik upah lembur, insentif, komisi dan bonus serta kesejahteraan. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa uang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperhatikan karyawan yang berprestasi untuk berada pada perusahaan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai serta mengetahui Sistem Pengupahan Pegawai Kerja Musiman di PTPN X Pabrik Gula Camming Bone yang diukur melalui variable sistem pengupahan. Adapun variabel dari sistem pengupahan adalah

(1) upah dan gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan 5 skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

Dimana:

Total skor = jumlah tanggapan responden setiap pernyataan

Y = Skor tertinggi skala likert

Setelah itu, maka dicocokkan dengan dengan tabel presentase nilai untuk mengetahui tingkat indeksnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4: Persentase nilai sistem pengupahan**

No	Jawaban	Keterangan
1	80% - 100%	Sangat Baik
2	60% - 79.99%	Baik
3	40% - 59.99%	Cukup Baik
4	20% - 39.99%	Tidak Baik
5	0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

#### **1. Indeks tanggapan responden mengenai Upah Dan Gaji**

Upah dan gaji merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan.

Mengukur upah dan gaji yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Tarif gaji perjam, (b) Perusahaan memiliki anggaran untuk pengeluaran rutin gaji dan upah, (c) Perhitungan gaji dan upah terkomputerisasi, (d) Pembayaran gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkatan perseorangan karyawan di dalam perusahaan dan (e) Transaksi gaji telah di otorisasai dengan tepat.

**Tabel 5 : Indeks tanggapan responden mengenai upah dan gaji di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Tarif gaji perjam	28	27	4	4	2	65	83,07%	Sangat sesuai
2.	Perusahaan memiliki anggaran untuk pengeluaran rutin gaji dan upah	28	25	4	4	4	65	81,23%	Sangat sesuai
3.	Perhitungan gaji dan upah terkomputerisasi	24	30	6	5	-	65	82,46%	Terkompensasi
4.	Pembayaran gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkatan perseorangan karyawan di dalam perusahaan.	29	32	4	-	-	65	87,69%	Sangat sesuai
5.	Transaksi gaji telah di otorisasai dengan tepat.	22	32	5	5	1	65	81,23%	Sangat baik

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai upah dan gaji adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 270/325 \times 100 = 83,07$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 264/325 \times 100 = 81,32$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 268/325 \times 100 = 82,64\%$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 285/325 \times 100 = 87,69$$

5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 264/325 \times 100 = 81,23$$

6) Upah dan gaji ( $X_1$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (83,07+81,23+82,64+87,69+81,23) / 5 = 83,17\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap indikator upah dan gaji, dengan nilai indeks 83,17% atau berada dalam kategori sangat baik karena upah dan gaji merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, upah dan gaji di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut

terjadi karena dengan upah dan gaji pegawai mampu untuk menciptakan kerja yang baik. Kerja yang baik memberikan kepuasan kepada atasan dan masyarakat. Dalam hal ini pegawai di PTPN X pabrik gula Camming Bone yang mendapatkan upah dan gaji yang tinggi dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Upah dan gaji yang diberikan kepada pekerja musiman secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi perusahaan.

## **2. Indeks tanggapan responden mengenai Insentif**

Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawannya tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya didalam perusahaan. Pada dasarnya prinsip pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk hal itu perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan.

Mengukur insentif yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Perusahaan memberi bonus jika anda mampu mencapai kinerja yang diharapkan, (b) Komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil, (c) Insentif yang anda terima memuaskan, (d) Masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap perusahaan dan (e) Menerima insentif setiap bulannya.

**Tabel 6 : Indeks tanggapan responden mengenai insentif di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Perusahaan memberi bonus jika anda mampu mencapai kinerja yang diharapkan	27	30	62	2	-	65	85,23%	Sesuai
2.	Komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	7	32	22	2	1	65	72%	Adil
3.	Insentif yang anda terima memuaskan	22	32	5	5	1	65	81,23%	Memuaskan
4.	Masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap perusahaan.	6	35	22	2	-	65	73,84%	Baik
5.	Menerima insentif setiap bulannya.	20	26	12	7	-	65	89,23%	Baik

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai insentif adalah sebagai

berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 277/325 \times 100 = 85,23$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 234/325 \times 100 = 72$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 264/325 \times 100 = 81,23$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 240/325 \times 100 = 73,84$$

## 5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 290/325 \times 100 = 89,23$$

6) Intensif ( $X_2$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (85,23+72+81,23+73,84+89,23) / 5 = 80,30\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap indikator insentif, dengan nilai indeks 80,30% atau berada dalam kategori sangat baik karena dengan adanya pemberian insentif selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra karyawan yang melebihi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan untuk hal itu perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk tambahan pendapatan pegawai.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, insentif di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena dengan insentif memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pekerja musiman. Insentif menjamin bahwa pekerja musiman akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pekerja musiman dengan jalan mendorong/merangsang agar pekerja musiman bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin, bekerja lebih kreatif dan harus lebih giat agar dapat menerima upah yang tinggi.



### **3. Indeks tanggapan responden mengenai Tunjangan**

Tunjangan adalah suatu pembayaran secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja, yang diberikan secara tidak tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transport yang didasarkan pada kehadiran, tunjangan makan dapat dimasukkan ke dalam tunjangan tidak tetap apabila tunjangan tersebut diberikan atas dasar kehadiran (pemberian tunjangan biasa dalam bentuk uang atau fasilitas makan).

Mengukur tunjangan yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerja, (b) Lingkungan kerja yang kondusif dapat menunjang kinerja, (c) Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja, (d) Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan dan (e) Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

**Tabel 7 : Indeks tanggapan responden mengenai tunjangan di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerja	11	33	19	2	0	65	70,46%	Sesuai
2.	Lingkungan kerja yang kondusif dapat menunjang kinerja	9	36	20	-	-	65	76,61%	Kondusif
3.	Pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja	11	33	21	-	-	65	76,92%	Termotivasi
4.	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan	4	45	16	-	-	65	76,30%	Mencukupi
5.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	28	27	4	4	2	65	83,07%	Sesuai

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai tunjangan adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 229/325 \times 100 = 70,46$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 249/325 \times 100 = 76,61$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 250/325 \times 100 = 76,92$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 248/325 \times 100 = 76,30$$

## 5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 270/325 \times 100 = 83,07$$

6) Tunjangan ( $X_3$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (70,46+76,61+76,92+76,30+83,07) / 5 = 76,67 \%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap indikator tunjangan, dengan nilai indeks 76,67% atau berada dalam kategori baik karena dengan adanya tunjangan karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, tunjangan di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena dengan pemberian tunjangan bagi karyawan dapat menunjang kesejahteraan karyawan yang juga akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan. Akan tetapi perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan yang menjadi pegawai tetap, perusahaan tidak memberikan tunjangan kepada pekerja musiman.

#### **4. Indeks tanggapan responden mengenai Fasilitas**

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata/nature yang diberikan perusahaan oleh karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, fasilitas dapat membuat karyawan tenang dan nyaman dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan sebaiknya harus mempertimbangkan fasilitas apa

yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan merasa nyaman sehingga akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik.

Mengukur fasilitas yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan, (b) Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja, (c) Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang anda miliki, (d) Bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi dan (e) Kondisi kerja dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.

**Tabel 8 : Indeks tanggapan responden mengenai fasilitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan	27	28	4	4	2	65	82,76%	Teratur
2.	Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/kecelakaan kerja	19	27	15	4	-	65	78,76%	Baik
3.	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang anda miliki	21	19	14	11	-	65	75,38%	Sesuai
4.	Bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi	3	37	24	1	-	65	100,61 %	Baik
5.	Kondisi kerja dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai.	21	26	10	8	-	65	78,46%	Mendukung

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai fasilitas adalah sebagai

berikut:

## 1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 269/325 \times 100 = 82,76$$

## 2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 256/325 \times 100 = 78,76$$

## 3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 245/325 \times 100 = 75,38$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 237/325 \times 100 = 72,92$$

## 5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 255/325 \times 100 = 78,46$$

6) Fasilitas ( $X_4$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (82,76+78,76+75,38+72,92+78,46) / 5 = 77,65\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap indikator fasilitas, dengan nilai indeks 77,65% atau berada dalam kategori baik karena adanya fasilitas dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja, fasilitas dapat membuat karyawan tenang dan nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, fasilitas di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena dengan pemberian fasilitas suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan". Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh

perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Setelah menyajikan data hasil penelitian mengenai sistem pengupahan, selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui sistem pengupahan pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone), maka terdapat hasil sebagai berikut :

- a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu  $5 \times 20 \times 65 = 6,500$
- b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu  $1 \times 20 \times 65 = 1,300$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 65

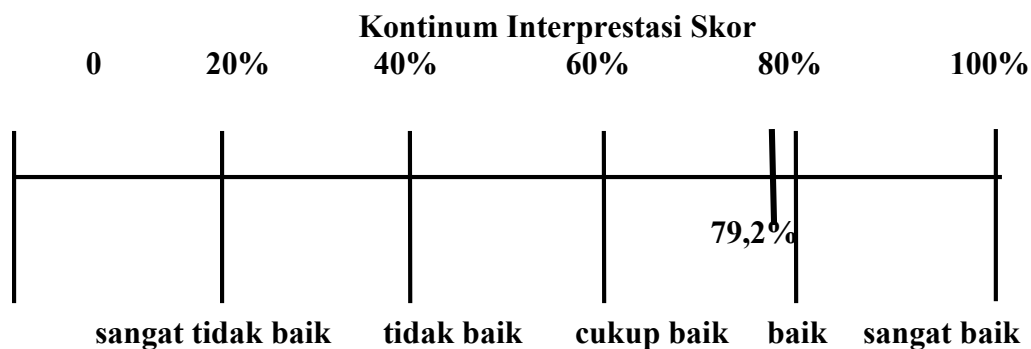
Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 5149

Rata-rata skor ideal =  $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{6500}{65} = 100$

Menurut 65 responden mengenai sistem pengupahan yaitu :

$$\frac{\text{Jumlah skor variabel X}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{5149}{6500} = 79,2\%$$

Dari hasil 79 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :



**Gambar 3**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa sistem pengupahan pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) baik.

Hal ini terlihat dari nilai 79,2 % termasuk kategori baik.



#### **D. Kinerja pegawai (Y)**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai serta mengetahui kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X Pabrik Gula Camming Bone yang diukur melalui variabel kinerja. Adapun variabel dari kinerja adalah (a) produktivitas, (b) efektivitas, (c) efisiensi dan (d) kualitas. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan 5 skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks \%} = \frac{\text{Total skor}}{Y} \times 100$$

Dimana:

Total skor = jumlah tanggapan responden setiap pernyataan

Y = Skor tertinggi skala likert

Setelah itu, maka dicocokkan dengan dengan tabel presentase nilai untuk mengetahui tingkat indeksnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9: Persentase nilai kinerja**

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Keterangan</b>
1	80% - 100%	Sangat Baik
2	60% - 79.99%	Baik
3	40% - 59.99%	Cukup Baik
4	20% - 39.99%	Tidak Baik
5	0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

### **1. Indeks tanggapan responden mengenai Produktivitas**

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Mengukur produktivitas yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan, (b) Selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaan, (c) Mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan, (d) Pekerjaan yang anda jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja anda meningkat dan (e) Pekerjaan anda saat ini memberikan kesempatan anda menggunakan keterampilan yang anda miliki.

**Tabel 10 : Indeks tanggapan responden mengenai produktivitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan	24	37	3	1	-	65	85,84%	Berinisiatif
2.	Selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaan	19	43	3	-	-	65	84,92%	Teliti
3.	Mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan	32	29	4	-	-	65	88,61%	Mampu
4.	Pekerjaan yang anda jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja anda meningkat	17	36	9	3	-	65	77,84%	Menarik
5.	Pekerjaan anda saat ini memberikan kesempatan anda menggunakan keterampilan yang anda miliki	19	40	6	-	-	65	84%	Terampil

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai produktivitas adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 279/325 \times 100 = 85,84$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 276/325 \times 100 = 84,92$$

## 3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 288/325 \times 100 = 88,61$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 253/325 \times 100 = 77,84$$

## 5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 273/325 \times 100 = 84$$

6) Produktivitas ( $Y_1$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (85,84+84,92+88,61+77,84+84) / 5 = 84,24\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap produktivitas, dengan nilai indeks 84,24% atau berada dalam kategori sangat baik karena pegawai dapat membangun kerjasama dengan sesama rekan kerja dan atasan, dapat bekerjasama dengan divisi lain dan memberikan saran rekan kepada kerja. seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, produktifitas di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena karyawan telah melaksanakan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya maka selayaknyalah kepentingan pribadinya sebagai tenaga kerja dan secara manusiawi mendapat pelayanan yang baik dan lancar, kondisi ini memungkinkan timbulnya kepuasan kerja yang berpengaruh kepada dedikasi, loyalitas moral, dan semangat kerja yang tinggi akan membentuk disiplin kerja yang tinggi pula dan hal

ini tercermin dalam kesediaan dan kesungguhan karyawan menunaikan pekerjaannya yang akan bermuara pada peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas kerja juga mengandung pengertian sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan persatuan waktu. Peran serta karyawan dapat tercermin melalui keterlibatannya, kecakapannya dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk tujuan yang telah ditetapkan.

Meningkatkan produktivitas adalah penting sekali, karena dengan demikian kesejahteraan dapat ditingkatkan sampai pada tingkat penggunaan faktor-faktor produksi yang jumlahnya sama. Namun demikian meningkatkan produktivitas tidak akan dapat tercapai secara langsung, melainkan hanya bisa dicapai melalui perubahan perilaku faktor-faktor produksinya.

## **2. Indeks tanggapan responden mengenai Efektivitas**

Pada dasarnya efektivitas kerja dimaksudkan untuk mengukur hasil pekerjaan yang dicapai sesuai dengan rencana, sesuai dengan kebijaksanaan atau dengan kata lain mencapai tujuan, maka hal itu dikatakan efektif. Nilai efektivitas pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi serta faktor kesesuaian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi efektivitas kerja pada tiap-tiap organisasi akan berbeda- beda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya, tergantung pada jenis dan sifat dari organisasi yang bersangkutan.

Mengukur efektivitas yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Pekerjaan anda selalu selesai tepat waktu, (b) Target kerja anda selalu terpenuhi, (c) Pekerjaan

anda mendapatkan hasil yang baik dan disenangi atasan, (d) Mendapatkan penghargaan apabila kinerja anda baik dan (e) Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik.

**Tabel 11 : Indeks tanggapan responden mengenai efektifitas di PT. Perkebunan**

**Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pekerjaan anda selalu selesai tepat waktu	17	33	10	5	-	65	79,07%	Sesuai
2.	Target kerja anda selalu terpenuhi	30	28	6	1	-	65	86,76%	Terpenuhi
3.	Pekerjaan anda mendapatkan hasil yang baik dan disenangi atasan	22	31	10	2	-	65	82,46%	Disenangi
4.	Mendapatkan penghargaan apabila kinerja anda baik	17	25	20	1	2	65	76,61%	Sesuai
5.	Pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik	21	32	10	2	-	65	82,15%	Baik

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai efektifitas adalah sebagai

berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 257/325 \times 100 = 79,07$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 828/325 \times 100 = 86,76$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 268/325 \times 100 = 82,46$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 249/325 \times 100 = 76,61$$

5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 267/325 \times 100 = 82,15$$

6) Efektivitas ( $Y_2$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (79,07+86,76+82,46+76,61+82,15) / 5 = 81,41 \%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap efektivitas dengan nilai indeks 81,41% atau berada dalam kategori sangat baik karena pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, lebih cepat dari sebelumnya serta mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, produktifitas di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri dari perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran efektivitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pekerja sebanyak 40 orang persif yang melaksanakan tugas dibagian penggilingan, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi

sehingga menghasilkan efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Pengukuran efektivitas berdasarkan banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut dapat berarti bahwa bila tugas yang dibebankan kepada pegawai sedikit, sementara jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut lebih banyak maka akan terjadi banyak pegawai yang menganggur sehingga menjadi tidak efektif.

### **3. Indeks tanggapan responden mengenai Efisiensi**

Efisiensi adalah kegiatan mencapai tujuan dengan benar, dengan cara menggunakan sumber daya, waktu, tenaga yang minimum secara optimal dengan hasil output yang maksimal. Optimal di sini bukan berarti menggunakan sumber daya yang ada secara berlebihan, tetapi menggunakan sumber daya yang ada itu secara baik-baik dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah output.

Mengukur efisiensi yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan perusahaan, (b) Memiliki semangat kerja dalam menjalankan tugas, (c) Atasan memberi motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, (d) Hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan dan (e) Karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka.



**Tabel 12 : Indeks tanggapan responden mengenai efisiensi di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan perusahaan	32	26	7	-	-	65	87,69%	Sesuai
2.	Memiliki semangat kerja dalam menjalankan tugas	16	28	19	2	-	65	77,84%	Semangat
3.	Atasan memberi motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	18	39	7	1	-	65	82,46%	Termotifasi
4.	Hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan	20	27	8	-	-	65	83,69%	Sesuai
5.	Karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka.	22	31	10	2	-	65	77,84%	Menghargai

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai efisiensi adalah sebagai

berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 285/325 \times 100 = 87,69$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 253/325 \times 100 = 77,84$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 268/325 \times 100 = 82,46$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 272/325 \times 100 = 83,69$$

5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 253/325 \times 100 = 77,84$$

6) Efisiensi ( $Y_3$ )

$$\text{Nilai Indeks} = (87,69+77,84+82,46+83,69+77,84) / 5 = 81,90\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap indikator efisiensi, dengan nilai indeks 81,90% atau berada dalam kategori sangat baik karena pegawai mampu menguasai bidang pekerjaan, dapat memenuhi standar kerja serta dapat bekerja dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, efisiensi di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena efisiensi dalam lingkungan kerja merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dan manajer yang efisien akan menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin. Seperti yang dilakukan manajer pabrik gula Camming Bone yang berkomunikasi secara lebih efektif. Karyawan dan manajer menyelesaikan target dengan menggunakan waktu yang lebih cepat. Efisiensi dan efektivitas sangat penting dalam sebuah perusahaan. Seorang manajer atau karyawan yang efisien tidak

selalu efektif dan sebaliknya. Efisiensi akan meningkatkan produktivitas dan menghemat banyak uang dan waktu.

#### **4. Indeks tanggapan responden mengenai Kualitas**

Kualitas adalah sesuatu yang akan terus tumbuh dan berkembang bersama perubahan. Untuk mengukur kualitas yang terdiri dari 5 subindikator yaitu: (a) Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, (b) Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan, (c) Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat, (d) Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan dan (e) Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.

**Tabel 13 : Indeks tanggapan responden mengenai kualitas di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

No	Pernyataan	Skor					Jml	Ind Eks	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	19	35	11	-	-	65	82,46%	Sesuai
2.	Skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan	26	34	5	-	-	65	86,46%	Sesuai
3.	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat	16	37	12	-	-	65	81,23%	Sesuai
4.	Karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan	16	41	8	-	-	65	82,46%	Sesuai
5.	Tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	16	38	11	-	-	65	81,53%	Sesuai

*Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017*

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kualitas adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 268/325 \times 100 = 82,46$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 281/325 \times 100 = 86,46$$

## 3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 264/325 \times 100 = 81,23$$

## 4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 268/325 \times 100 = 82,46$$

## 5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 265/325 \times 100 = 81,53$$

6) Kualitas (Y<sub>4</sub>)

$$\text{Nilai Indeks} = (82,46+86,46+81,23+82,46+81,53) / 5 = 82,82\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju (SS) terhadap kualitas, dengan nilai indeks 82,82% atau berada dalam kategori sangat baik karena jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan melebihi standar kuantatis dan pegawai berusaha menghasilkan pekerjaan lebih banyak jika dibandingkan rekan kerja.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, kualitas di PTPN X pabrik gula Camming Bone menunjukkan sangat setuju. Hal tersebut terjadi karena kualitas kerja didapatkan melalui persiapan yang lengkap terhadap semua komponen yang terkait dalam menghasilkan kualitas. Jadi, kesadaran manajemen untuk melengkapi sumber daya manusia dengan pengetahuan, data, informasi, cara kerja, teknologi, integritas, dan kepedulian kepada suasana hati mereka, akan menjadi kekuatan yang membuat kualitas kerja menjadi lebih unggul.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung untuk mencapai yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia berkualitas akanturut

memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu dengan melakukan evaluasi kinerja, yang mana berguna untuk melihat apa yang harus dibenahi dan solusi apa yang cocok untuk pemecahannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pegawai, maka haruslah ada evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan. Kegiatan /program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi.

Kinerja pekerja musiman yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Atasan akan merasa puas dalam menilai kinerja pekerja musimannya dan perusahaan akan mempekerjakannya lagi jika kinerjanya bagus. Sebaliknya apabila pekerjaan yang dilakukan pekerja musiman tidak bagus maka atasan tidak akan memanggilnya lagi untuk bekerja. Maka kualitas pekerja musiman yang dipersepsikan sebagai kualitas yang baik dan memuaskan. Jika pekerjaan yang dilakukan memenuhi harapan atasan, maka kualitas pekerjaan dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal. Dengan kata lain kualitas pekerja musiman merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan kualitas produksi yang akan dihasilkan. Jika pekerjaannya yang diberikan kepada perusahaan itu baik dan memuaskan maka akan mempunyai pengaruh positif terhadap perusahaan itu sendiri.

Setelah menyajikan data hasil penelitian mengenai kinerja, selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone), maka terdapat hasil sebagai berikut :

a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu  $5 \times 20 \times 65 = 6,500$

b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu  $1 \times 20 \times 65 = 1,300$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 65

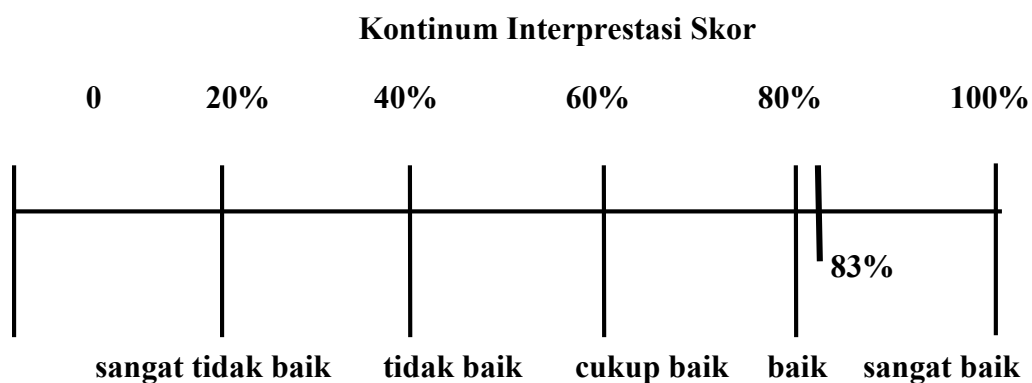
Jumlah skor pengumpulan data variabel  $y = 5398$

Rata-rata skor ideal =  $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{6500}{65} = 100$

Menurut 65 responden mengenai kinerja pegawai yaitu :

$\frac{\text{Jumlah skor variabel X}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{5398}{6500} = 83\%$

Dari hasil 83 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :



**Gambar 4**

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

Dari perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai 83 % termasuk kategori sangat baik.

#### **E. Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone**

Berdasarkan data atau informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti, maka langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan, sehingga data yang diperoleh dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan. Dalam melakukan analisis ini peneliti menggunakan teknik analisis statistik. Proses analisis dilakukan dengan mendeskripsikan data-data yang telah terkumpul, dalam bentuk tabulasi dan distribusi frekuensi kemudian disusun secara sistematis sehingga mempermudah peneliti dalam menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menunjuk 65 responden sebagai sumber informasi guna mendukung kelengkapan data yang dibutuhkan.



## 1. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan, uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila item pernyataan mempunyai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel ( $n$ ) = 65 responden dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $65-2 = 63$  dengan  $df = 63$  dan  $\alpha = 0,05$  didapat  $r$  tabel = 0,244. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai  $r$  hitung lebih besar dari 0,2632. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 14 berikut :

Tabel 14 uji validitas

Variabel	Item pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Sistem Pengupahan	Item 01	669	0,244	000	valid
	Item 02	608	0,244	000	Valid
	Item 03	507	0,244	000	Valid
	Item 04	404	0,244	001	Valid
	Item 05	591	0,244	000	Valid
	Item 06	399	0,244	001	Valid
	Item 07	380	0,244	002	Valid
	Item 08	591	0,244	000	Valid
	Item 09	370	0,244	002	Valid
	Item 10	491	0,244	000	Valid
	Item 11	452	0,244	000	Valid
	Item 12	358	0,244	003	Valid
	Item 13	350	0,244	004	Valid
	Item 14	395	0,244	001	Valid
	Item 15	669	0,244	000	Valid
	Item 16	639	0,244	000	Valid
	Item 17	554	0,244	000	Valid
	Item 18	480	0,244	000	Valid
	Item 19	434	0,244	000	Valid
	Item 20	592	0,244	000	Valid
	Item 21	603	0,244	000	Valid
	Item 22	487	0,244	000	Valid
	Item 23	549	0,244	000	Valid
	Item 24	579	0,244	000	Valid
	Item 25	588	0,244	000	Valid
	Item 26	560	0,244	000	Valid
	Item 27	400	0,244	001	Valid
	Item 28	648	0,244	000	Valid
	Item 29	512	0,244	000	Valid

Kinerja pegawai	Item 30	427	0,244	000	Valid
	Item 31	546	0,244	000	Valid
	Item 32	438	0,244	000	Valid
	Item 33	729	0,244	000	Valid
	Item 34	555	0,244	000	Valid
	Item 35	630	0,244	000	Valid
	Item 36	401	0,244	001	Valid
	Item 37	638	0,244	000	Valid
	Item 38	586	0,244	000	Valid
	Item 39	581	0,244	000	Valid
	Item 40	406	0,244	001	Valid

Tabel 14 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada  $r$  tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode *alpha cronbach* yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Sistem Pengupahan	0,737	Reliabel
2	Kinerja	0,743	Reliabel

*Sumber : Data Primer yang diolah 2017*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel sistem pengupahan dan kinerja pegawai yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

## 2. Analisis Deskriptif

**Tabel 16 : Data skor total item kuesioner**

No.	Sistem Pengupahan (X)	Kinerja pegawai (Y)
1	89	69
2	90	77
3	81	76
4	93	72
5	89	85
6	81	91
7	88	89
8	81	85
9	80	92
10	84	90
11	86	85
12	91	91
13	79	74
14	89	91
15	77	92
16	88	76
17	78	81
18	89	87
19	84	69
20	90	82
21	85	85
22	77	81
23	68	91
24	81	87
25	85	84
26	78	81
27	79	80
28	88	87
29	79	91
30	82	65
31	84	78
32	73	81
33	75	78
34	77	80
35	76	77
36	89	89

37	63	93
38	75	95
39	68	89
40	60	94
41	70	82
42	80	87
43	54	68
44	67	87
45	85	82
46	80	77
47	82	80
48	77	94
49	70	68
50	74	86
51	85	82
52	83	89
53	62	87
54	86	82
55	84	85
56	67	75
57	79	80
58	90	94
59	74	95
60	63	66
61	74	84
62	87	85
63	78	76
64	85	87
65	64	80

*Sumber: diolah dari data responden, 2017*

Berdasarkan data diatas, maka dapat dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan data-data penelitian yang dihasilkan. Untuk lebih jelas dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 17. Analisis Deskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengupahan	65	54	93	79.22	8.672
Kinerja	65	65	95	83.05	7.567
Valid N (listwise)	65				

*Sumber: data diolah dari hasil responden, 2017*

Dari output di atas dapat diketahui bahwa variabel x dengan jumlah data (N) sebanyak 65 mempunyai nilai rata-rata 79,22, dengan nilai minimum 54 dan maksimal 93, sedangkan standar deviasi sebesar 8,672. Dan variabel y dengan jumlah data (N) sebanyak 65 mempunyai rata-rata sebesar 83,05 dengan nilai minimum 65 dan maksimal 95 sedangkan standar deviasi sebesar 7,567.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis regresi linear sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel sistem pengupahan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y' = a + bX$$

Keterangan :

$Y'$  = Subjek atau nilai dalam dependen yang dependen yang diprediksikan

$a$  = Harga Y, apabila  $X=0$  (harga konstan).

$B$  = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, bila  $(-)$  maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 16, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

**Tabel 18 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.020	4.157		6.981	.000
1 sistem pengupahan	.453	.074	.641	6.132	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 18 diatas maka dapat dilihat  $a = 29.020$  dan  $b = 641$  kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29.020 + 641X$$

Dimana :

X = Sistem Pengupahan

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Berdasarkan pada persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a), yaitu 29.020, artinya apabila sistem pengupahan sama dengan nol, maka kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) adalah positif.



2) Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X), yaitu 641. Hal ini berarti bahwa sistem pengupahan berpengaruh positif sehingga dengan sistem pengupahan yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) adalah positif.

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel sistem pengupahan (X) dengan kinerja pegawai (Y). kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 16. Adapun hasil dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 19 Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.410	.400	5.27306

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,410, hal ini berarti bahwa 41% yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai. Sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### c. UJI F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel sistem pengupahan secara bersama-sama berpengaruh dengan variable kinerja pegawai.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh sistem pengupahan dengan kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).

$H_a$  = Ada pengaruh yang signifikan antara sistem pengupahan dengan kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone).

Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 20 Uji F**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045.377	1	1045.377	37.596	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1501.481	63	27.805		
	Total	2546.857	64			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi menunjukkan hasil F hitung sebesar 37,596 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, di mana nilai F hitung (37,596) lebih besar dari nilai F tabelnya sebesar 3,99 ( $df_1=2-1=1$  dan  $df_2=65-2=63$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti variabel sistem pengupahan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **d. Interpretasi Hasil Penelitian**

Dari uji coba diatas diketahui interpretasi penelitian yang berjudul : Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pekerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel sistem pengupahan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) maka menggunakan rumus regresi linear yaitu :  $Y = 29.020 + 641X$ . Artinya, nilai konstanta (a), yaitu 29.020, artinya apabila sistem pengupahan sama dengan nol, maka kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) adalah positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X), yaitu 641. Hal ini berarti bahwa sistem pengupahan berpengaruh positif sehingga dengan sistem pengupahan yang semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) adalah positif.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan terhadap kinerja pegawai kerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone). Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel sistem pengupahan sebesar 0,453 dan (sig.) t sebesar 0,00. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sistem pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kerja musiman. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem pengupahan akan membuat kinerja pegawai kerja musiman meningkat, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Kemudian berdasarkan data diperoleh, skor ideal pada instrumen variabel X adalah  $5 \times 20 \times 65 = 6.500$ . Bila setiap butir mendapatkan skor terendah yaitu :  $1 \times 20 \times 65 = 1.300$  ( 5 nilai tertinggi, 1 = nilai terendah, 20 = jumlah item pernyataan yang valid, 65 = jumlah responden). Skor penilaian adalah jumlah pengumpulan data

variabel X 5149. Dengan demikian nilai pengaruh sistem pengupahan pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) adalah  $5149 : 6500 = 79,2$  maka dalam persentase menjadi 79,2 persen.

Selanjutnya berdasarkan data diperoleh, skor ideal pada instrumen variabel Y adalah  $5 \times 20 \times 65 = 6,500$ . bila setiap butir mendapatkan skor terendah yaitu :  $1 \times 20 \times 65 = 1,300$  ( 5 nilai tertinggi, 1 = nilai terendah, 20 = jumlah item pernyataan yang valid, 65 = jumlah responden). Skor penilaian adalah jumlah pengumpulan data variabel Y 5398. Dengan demikian nilai kinerja pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) adalah  $5398 : 6500 = 83$  maka dalam persentase menjadi 83 persen.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya di dalam instansi. Maka kesimpulannya, kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya seperti yang telah disebutkan pada kajian teori. Senada dengan pendapat dari Harley (Siagian, 1996) dan Nawawi (1997), menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dari upaya-upaya yang dilakukan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu atau periode tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa kinerja pekerja musiman di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone) dikerjakan dengan rasa penuh tanggung jawab sebagai pekerja musiman di masing-masing tugasnya, maka kinerja pekerja musiman akan terwujud secara optimal, sehingga mempengaruhi terhadap sistem pengupahan di PTPN X (Pabrik Gula Camming Bone). Kinerja pekerja musiman meliputi dari indikator kualitas merupakan indeks paling tinggi. Agar tidak terjadi kekeliruan atau penyimpangan dari standar yang ditentukan kualitas kerja yang baik tidak terlepas dari standar pelayanan yang baik dari segi fisik maupun yang lainnya yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan mengoperasikan mesin mengolah dan produksi gula baik dengan cepat dan tepat sehingga menghasilkan produksi bagi para pelanggan, seluruh pekerjaan berdasarkan SPM (Standar Pelayanan Minimum).

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi setiap pelanggan. Pelanggan yang merasa puas dalam bertransaksi dengan perusahaan akan melakukan transaksi ulang sehingga menimbulkan loyalitas, sebaliknya pelanggan yang tidak puas akan meninggalkannya dan beralih menjadi pelanggan perusahaan pesaing, akibatnya perusahaan mengalami penurunan pendapatan. Apabila jasa yang diterima atau yang dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas jasa yang dipersepsikan sebagai kualitas yang baik dan memuaskan. Jika jasa yang diterima melampaui harapan pelanggan, maka kualitas jasa dipersepsikan sebagai kualitas yang ideal. Dengan kata lain kualitas pelayanan merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan kualitas jasa yang dihasilkan. Jika pelayanan yang diberikan kepada

pelanggan itu baik dan memuaskan maka akan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan itu sendiri.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone”, maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditandai dengan hasil dari regresi linier yang dilakukan yang memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $6.132 >$  sementara  $t$  tabel dengan  $\text{sig. } \alpha = 0,05$  dan  $t$  tabel  $1,669$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa sistem pengupahan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga semakin baik sistem pengupahan akan membuat kinerja pegawai meningkat, dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai  $R^2$  (*Adjusted R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terikat (*dependent*). Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar  $0,410$ , hal ini berarti bahwa  $41\%$  yang menunjukkan bahwa sistem pengupahan dipengaruhi oleh variabel

kinerja pegawai . Sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Perlu dilakukannya penelitian-penelitian internal lebih lanjut oleh pihak PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone dalam hal peninjauan akan peningkatan ataupun menjaga kinerja karyawan pada level yang sesuai dengan harapan perusahaan untuk mendukung usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dan tidak menutup kemungkinan pihak perusahaan untuk dapat membuka diri mengkaji penelitian-penelitian dari pihak eksternal dalam peninjauan peningkatan kinerja karyawan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta; Aswaja Prasindo.
- Alex S. Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia* . Jakarta: Ghaila Indonesia
- As'ad, M. 1987. *Psikologi Industri*. Jakarta : Liberty.
- Edwin B. Flippo . 1997. *Manajemen Personalia* . Jakarta : Erlangga
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003. *Membangun profesional Muhammadiyah*. Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS
- Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. SUN
- Kursyanto, Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*, Jakarta; Grafindo Persada.
- Nawawi, Ismail. 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana Prenadamedia, Jakarta
- Rivai, veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* . Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* .Jakarta : PT. Grafindo Persada.

## RIWAYAT HIDUP



**Andi Arwin Mustafa.** Dilahirkan di Bone pada tanggal 20 November 1993, anak ke 2 (Dua) dari 6 (Enam) bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Ayahanda Andi Mustafa dengan Ibunda Nitra. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2000 di SD Impres 10/73 Arallae Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dan berhasil menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2006. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Tingkat Pertama di SMP Negeri 1 Kahu Kabupaten Bone dan tamat pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan lagi ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kahu Kabupaten Bone dan tamat pada tahun 2012. Setelah tamat kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa Angkatan 2012 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL) di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata satu (SI).

## **1. LAMPIRAN KUSIONER**

No : .....

### **DAFTAR KUESIONER**

#### **PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KERJA MUSIMAN DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA X ( PABRIK GULA CAMMING) KABUPATEN BONE**

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, di Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2012. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Daftar pertanyaan yang diajukan berikut bertujuan untuk mentumpulkan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT.Perkebunan Nusantara X ( Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.

Saya memohon kesediaan saudara (i) untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman anda ketika bekerja di perusahaan pabrik gula Camming Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat serta menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang anda berikan agar diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh Karena itu, peneliti akan menyembunyikan identitas responden.

Atas kesediaan anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 7 Februari 2017

Yang Menyatakan,

Andi Arwin Mustafa

**KUESIONER PRENELITIAN**

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**KERJA MUSIMAN DI PT.PERKEBUNAN NUSANTARA X ( PABRIK**

**GULA CAMMING) KABUPATEN BONE**

**Petunjuk Pengisian:**

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara (i).
3. Berikan tanda centang (✓) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara (i) paling sesuai. Pendapat anda dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Kurang Setuju (KS) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
4. Mohon memberikan jawaban yang seandainya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda
5. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner
6. Terimakasih atas partisipasi Anda.

**Karakteristik Responden :**

1. Jenis Kelamin :  Pria  Wanita

2. Umur : .....Tahun

3. Pendidikan terakhir :.....

## DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

### A. Variable Sistem Pengupahan (X)

#### a) Upah dan gaji

1. Apakah pemberian tarif gaji perjam disesuaikan dengan standar yang ditentukan ?
  - a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
2. Apakah perusahaan memiliki anggaran untuk pengeluaran rutin gaji dan upah ?
  - a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
3. Apakah perhitungan gaji dan upah terkomputerisasi ?
  - a. Sangat terkompensasi
  - b. Terkompensasi
  - c. Cukup terkompensasi
  - d. Kurang terkompensasi
  - e. Tidak terkompensasi
4. Apakah pembayaran gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkatan perseorangan karyawan di dalam perusahaan ?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - e. Tidak sesuai

c. Cukup sesuai

5. Apakah setiap transaksi gaji telah di otorisasai dengan tepat ?

a. Sangat baik

d. Kurang baik

b. Baik

e. Tidak baik

c. Cukup baik

**b) Insentif**

1. Apakah perusahaan memberi bonus jika anda mampu mencapai kinerja yang diharapkan?

a. Sangat Sesuai

d. Kurang Sesuai

b. Sesuai

e. Tidak Sesuai

c. Cukup Sesuai

2. Apakah pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil ?

a. Sangat adil

d. Kurang adil

b. Adil

e. Tidak adil

c. Cukup adil

3. Apakah insentif yang anda terima memuaskan ?

a. Sangat memuaskan

d. Kurang memuaskan

b. Memuaskan

e. Tidak memuaskan

c. Cukup memuaskan

4. Apakah masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap perusahaan ?

a. Sangat baik

d. Kurang baik

b. Baik

e. Tidak baik



c. Cukup baik

5. Apakah anda menerima insentif setiap bulannya ?

a. Sangat baik

d. Kurang baik

b. Baik

e. Tidak baik

c. Cukup baik

**c) Tunjangan**

1. Apakah tunjangan yang anda terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda ?

a. Sangat Sesuai

d. Kurang Sesuai

b. Sesuai

e. Tidak Sesuai

c. Cukup Sesuai

2. Apakah lingkungan kerja yang kondusif dapat menunjang kinerja anda ?

a. Sangat kondusif

d. Kurang kondusif

b. Kondusif

e. Tidak kondusif

c. Cukup kondusif

3. Apakah pemberian tunjangan memberikan motivasi untuk bekerja ?

a. Sangat termotivasi

d. Kurang termotivasi

b. Termotivasi

e. Tidak termotivasi

c. Cukup termotivasi

4. Apakah tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan Anda ?

a. Sangat mencukupi

d. Kurang mencukupi

b. Mencukupi

e. Tidak mencukupi

c. Cukup mencukupi

5. Apakah tunjangan yang Anda terima sesuai dengan pekerjaan yang Anda kerjakan.

a. Sangat sesuai

d. Kurang sesuai

b. Sesuai

e. Tidak sesuai

c. Cukup sesuai

**d) Fasilitas**

1. Apakah perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan?

a. Sangat teratur

d. Kurang teratur

b. Teratur

e. Tidak teratur

c. Cukup teratur

2. Apakah perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja ?

a. Sangat baik

d. Kurang baik

b. Baik

e. Tidak baik

c. Cukup baik

3. Apakah perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang anda miliki ?

a. Sangat Sesuai

d. Kurang Sesuai

b. Sesuai

e. Tidak Sesuai

c. Cukup Sesuai

4. Apakah anda bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik
5. Apakah kondisi kerja berupa fasilitas (kamar mandi, tempat istirahat, tempat ibadah, dll) dan lingkungan di perusahaan ini sangat mendukung dan memadai ?
  - a. Sangat mendukung
  - b. Mendukung
  - c. Cukup mendukung
  - d. Kurang mendukung
  - e. Tidak mendukung

## **B. Variable Kinerja (Y)**

### **a) Produktivitas**

1. Apakah anda selalu berinisiatif dalam menjalankan pekerjaan ?
  - a. Sangat berinisiatif
  - b. Berinisiatif
  - c. Cukup berinisiatif
  - d. Kurang berinisiatif
  - e. Tidak berinisiatif
2. Apakah anda selalu teliti dalam melakukan tugas pekerjaan ?
  - a. Sangat teliti
  - b. Teliti
  - c. Cukup teliti
  - d. Kurang teliti
  - e. Tidak teliti
3. Apakah anda mampu memahami dan menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan ?

- a. Sangat mampu
  - b. mampu
  - c. Cukup mampu
  - d. Kurang mampu
  - e. Tidak mampu
4. Apakah pekerjaan yang Anda jalani saat ini sangat menarik dan membuat kinerja Anda meningkat ?
- a. Sangat menarik
  - b. Menarik
  - c. Cukup menarik
  - d. Kurang menarik
  - e. Tidak menarik
5. Apakah pekerjaan Anda saat ini memberikan kesempatan Anda menggunakan keterampilan yang Anda miliki ?
- a. Sangat terampil
  - b. Terampil
  - c. Cukup terampil
  - d. Kurang terampil
  - e. Tidak terampil

**b) Efektivitas**

1. Apakah pekerjaan anda selalu selesai tepat waktu ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
2. Apakah target kerja anda selalu terpenuhi ?
- a. Selalu terpenuhi
  - b. Terpenuhi
  - c. Cukup terpenuhi
  - d. Kurang terpenuhi
  - e. Tidak terpenuhi

3. Apakah pekerjaan anda mendapatkan hasil yang baik dan disenangi atasan ?
- a. Sangat disenangi
  - b. Disenangi
  - c. Cukup disenangi
  - d. Kurang disenangi
  - e. Tidak disenangi
4. Apakah Anda mendapatkan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila kinerja Anda baik ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
5. Apakah pembagian kerja di perusahaan ini baik sehingga saya dapat mengerjakannya dengan baik ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Kurang baik
  - e. Tidak baik

**c) Efisiensi**

1. Apakah anda bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan perusahaan ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
2. Apakah anda memiliki semangat kerja dalam menjalankan tugas ?
- a. Sangat semangat
  - d. Kurang semangat

- b. Semangat
  - e. Tidak semangat
  - c. Cukup semangat
3. Apakah atasan memberi motivasi kepada bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ?
- a. Sangat termotivasi
  - d. Kurang termotivasi
  - b. Termotivasi
  - e. Tidak termotivasi
  - c. Cukup termotivasi
4. Apakah hasil pekerjaan karyawan berupa jumlah produksi sesuai dengan target perusahaan ?
- a. Sangat sesuai
  - d. Kurang sesuai
  - b. Sesuai
  - e. Tidak sesuai
  - c. Cukup sesuai
5. Apakah karyawan bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja mereka
- a. Sangat menghargai
  - d. Kurang menghargai
  - b. Menghargai
  - e. Tidak menghargai
  - c. Cukup menghargai

**d) Kualitas**

1. Apakah anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan ?
- a. Sangat Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - b. Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
  - c. Cukup Sesuai

2. Apakah skill yang anda miliki sesuai dengan pekerjaan yang anda kerjakan ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
3. Apakah anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
4. Apakah karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standart perusahaan ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai
5. Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan ?
- a. Sangat Sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Cukup Sesuai
  - d. Kurang Sesuai
  - e. Tidak Sesuai

## 2. LAMPIRAN REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

### a. Variabel X Sistem Pengupahan

NO						X										Total					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	89
2	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	90
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	81
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	93
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	89
6	4	4	4	5	4	4	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	81
7	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	88
8	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	81
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	84
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
12	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	4	5	91
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	79
14	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	89
15	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	77
16	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	88
17	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	78
18	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	89



19	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	84	
20	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	90
21	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	85	
22	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	77	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	5	3	2	68	
24	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	81	
25	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85	
26	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	78	
27	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	79	
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	88	
29	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	79	
30	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	82	
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	84	
32	5	5	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	73	
33	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	75	
34	5	5	2	4	2	5	4	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	77	
35	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	76	
36	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	89	
37	5	5	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	5	3	2	3	2	63	
38	4	1	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	75	
39	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	68	
40	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
41	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	70	
42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	2	5	4	2	80	

43	1	1	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	54
44	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	67
45	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	5	3	4	5	85
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	3	5	80
47	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	82
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	77
49	5	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	70
50	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	74
51	4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	85
52	5	5	2	5	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	83
53	2	2	3	4	1	4	3	1	4	3	5	5	5	4	2	2	3	2	4	3	62
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	86
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	5	84
56	2	1	4	5	4	5	4	4	5	2	2	4	4	5	2	2	2	5	3	2	67
57	3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	3	79
58	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	90
59	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	5	5	2	3	3	2	74
60	1	1	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	1	3	3	3	4	63
61	5	5	2	4	2	5	3	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	74
62	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	87
63	5	5	4	4	2	5	5	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	2	78
64	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	85
65	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	2	64
<b>Total</b>	270	264	268	285	264	277	238	264	240	252	248	249	250	248	270	269	256	245	237	255	5149

**b. Variabel Y Kinerja Pegawai**

NO						Y										Total					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20
1	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	69
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	4	4	4	4	77
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	76
4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	85
6	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	91
7	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	89
8	5	4	5	5	5	5	2	5	5	4	2	4	3	5	3	5	5	4	4	5	85
9	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	92
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	90
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	85
12	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	91
13	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	74
14	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	91
15	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	92
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	76
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	81

18	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	87
19	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	2	4	2	3	1	3	4	4	3	4	69
20	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	82
21	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	2	5	4	4	3	4	5	4	5	5	85
22	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	81
23	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	91
24	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	87
25	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	84
26	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	81
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
28	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	87
29	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	91
30	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	2	4	2	3	1	3	4	3	4	3	65
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	78
32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	81
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	78
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
36	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	89
37	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	93
38	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
39	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	89

40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	94
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
42	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	3	5	87
43	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
44	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	87
45	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	82
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	77
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	80
48	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	94
49	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	68
50	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	86
51	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	82
52	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	89
53	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	87
54	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	82
55	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	85
56	4	4	3	2	3	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	75
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
58	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	94
59	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	95
60	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	66
61	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	84

<b>62</b>	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	85
<b>63</b>	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	76
<b>64</b>	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	87
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	80
<b>Total</b>	279	276	288	262	273	285	253	269	272	267	257	282	268	272	249	268	281	264	268	265	5398



















**b. Variabel Y Kinerja Pegawai**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.482**	.398**	.303*	.427**	.428**	.154	.503**	.136	.287*	.170	.263*	.307*	.200	.215	.098	.317*	.332**	.399**	.405**	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.014	.000	.000	.221	.000	.279	.020	.175	.034	.013	.111	.085	.438	.010	.007	.001	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y2	Pearson Correlation	.482**	1	.246*	.210	.139	.384**	.062	.258*	.327**	.049	.232	.272*	.378**	.218	.147	.089	.327**	.313*	.149	.309*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.000		.049	.093	.269	.002	.622	.038	.008	.701	.063	.029	.002	.082	.244	.482	.008	.011	.237	.012	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y3	Pearson Correlation	.398**	.246*	1	.502**	.492**	.461**	.283*	.315*	.114	.033	.039	.305*	.149	.256*	.101	.211	.289*	.360**	.364**	.350**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.001	.049		.000	.000	.000	.022	.011	.366	.797	.760	.013	.236	.040	.423	.092	.020	.003	.003	.004	.000













**c. LAMPIRAN UJI VALIDITAS**

<b>Variabel</b>	<b>Item pertanyaan</b>	<b>Nilai r Hitung</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Sistem Pengupahan	Item 01	669	0,244	000	valid
	Item 02	608	0,244	000	Valid
	Item 03	507	0,244	000	Valid
	Item 04	404	0,244	001	Valid
	Item 05	591	0,244	000	Valid
	Item 06	399	0,244	001	Valid
	Item 07	380	0,244	002	Valid
	Item 08	591	0,244	000	Valid
	Item 09	370	0,244	002	Valid
	Item 10	491	0,244	000	Valid
	Item 11	452	0,244	000	Valid
	Item 12	358	0,244	003	Valid
	Item 13	350	0,244	004	Valid
	Item 14	395	0,244	001	Valid
	Item 15	669	0,244	000	Valid
	Item 16	639	0,244	000	Valid
	Item 17	554	0,244	000	Valid
	Item 18	480	0,244	000	Valid
	Item 19	434	0,244	000	Valid
	Item 20	592	0,244	000	Valid
Kinerja pegawai	Item 21	603	0,244	000	Valid
	Item 22	487	0,244	000	Valid
	Item 23	549	0,244	000	Valid
	Item 24	579	0,244	000	Valid
	Item 25	588	0,244	000	Valid
	Item 26	560	0,244	000	Valid
	Item 27	400	0,244	001	Valid
	Item 28	648	0,244	000	Valid
	Item 29	512	0,244	000	Valid
	Item 30	427	0,244	000	Valid
	Item 31	546	0,244	000	Valid

	Item 32	438	0,244	000	Valid
	Item 33	729	0,244	000	Valid
	Item 34	555	0,244	000	Valid
	Item 35	630	0,244	000	Valid
	Item 36	401	0,244	001	Valid
	Item 37	638	0,244	000	Valid
	Item 38	586	0,244	000	Valid
	Item 39	581	0,244	000	Valid
	Item 40	406	0,244	001	Valid

**d. LAMPIRAN UJI REABILITAS**

**1. Hasil Reliabilitas Sistem Pengupahan (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.869	21

**2. Hasil Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.895	21

**Tabel 14 uji validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item pertanyaan</b>	<b>Nilai r Hitung</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Sistem Pengupahan	Item 01	669	0,244	000	valid
	Item 02	608	0,244	000	Valid
	Item 03	507	0,244	000	Valid
	Item 04	404	0,244	001	Valid
	Item 05	591	0,244	000	Valid
	Item 06	399	0,244	001	Valid
	Item 07	380	0,244	002	Valid
	Item 08	591	0,244	000	Valid
	Item 09	370	0,244	002	Valid
	Item 10	491	0,244	000	Valid
	Item 11	452	0,244	000	Valid
	Item 12	358	0,244	003	Valid
	Item 13	350	0,244	004	Valid
	Item 14	395	0,244	001	Valid
	Item 15	669	0,244	000	Valid
	Item 16	639	0,244	000	Valid
	Item 17	554	0,244	000	Valid
	Item 18	480	0,244	000	Valid
	Item 19	434	0,244	000	Valid
	Item 20	592	0,244	000	Valid
Kinerja pegawai	Item 21	603	0,244	000	Valid
	Item 22	487	0,244	000	Valid
	Item 23	549	0,244	000	Valid
	Item 24	579	0,244	000	Valid
	Item 25	588	0,244	000	Valid
	Item 26	560	0,244	000	Valid
	Item 27	400	0,244	001	Valid
	Item 28	648	0,244	000	Valid
	Item 29	512	0,244	000	Valid
	Item 30	427	0,244	000	Valid
	Item 31	546	0,244	000	Valid
	Item 32	438	0,244	000	Valid

	Item 33	729	0,244	000	Valid
	Item 34	555	0,244	000	Valid
	Item 35	630	0,244	000	Valid
	Item 36	401	0,244	001	Valid
	Item 37	638	0,244	000	Valid
	Item 38	586	0,244	000	Valid
	Item 39	581	0,244	000	Valid
	Item 40	406	0,244	001	Valid

**Tabel 16 : Data skor total item kuesioner**

No.	Sistem Pengupahan (X)	Kinerja pegawai (Y)
1	89	69
2	90	77
3	81	76
4	93	72
5	89	85
6	81	91
7	88	89
8	81	85
9	80	92
10	84	90
11	86	85
12	91	91
13	79	74
14	89	91
15	77	92
16	88	76
17	78	81
18	89	87
19	84	69
20	90	82
21	85	85
22	77	81
23	68	91
24	81	87
25	85	84
26	78	81
27	79	80
28	88	87
29	79	91
30	82	65



31	84	78
32	73	81
33	75	78
34	77	80
35	76	77
36	89	89
37	63	93
38	75	95
39	68	89
40	60	94
41	70	82
42	80	87
43	54	68
44	67	87
45	85	82
46	80	77
47	82	80
48	77	94
49	70	68
50	74	86
51	85	82
52	83	89
53	62	87
54	86	82
55	84	85
56	67	75
57	79	80
58	90	94
59	74	95
60	63	66
61	74	84
62	87	85
63	78	76
64	85	87
65	64	80



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Kampus Tamalatea : Jl. Sultan Alauddin Km. 7 Makassar 90221  
Telp. 0411 - 866972 Ps. 25 Faks. (0411) 865588

Nomor : 0182/FSP/A.1-VIII/II/1438 H/2017 M  
Lamp. : 1 (satu) Eksamplar  
Hal : **Pengantar Penelitian**

Kepada Yth.  
Bapak Rektor, Cq. Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian pada Masyarakat (LP3M) Unismuh  
Di -  
Makassar

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa untuk melengkapi data dalam rangka Penulisan Skripsi, maka diharapkan kepada Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan Pengantar Penelitian kepada :



Nama Mahasiswa : Andi Arwin Mustafa  
S t a m b u k : 105610446112  
J u r u s a n : Ilmu Administrasi Negara  
Lokasi Penelitian : Di Kantor PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone.  
Judul Skripsi : *“Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kinerja Pegawai Kerja Musiman di PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula Camming) Kabupaten Bone”.*

Demikian Pengantar Penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya Yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

Jazakumullahu Khaeran Katziraa.  
Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, 22 Februari 2017  
Dekan,  
U. Perbantu Dekan I

**Drs. H. Muhammad Idris, M.Si**  
NBM : 782 663

		<b>PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X</b> <b>PABRIK GULA "CAMMING"</b> <b>FORM IZIN PENELITIAN</b>			
No Dokumen	No. Terbit	No. Revisi	Hal	Tgl Terbit/Revisi	
FCM/CM/AKU/02-	A	01	1 Of 1	02-06-2014/08-06-2015	

Camming, 20 Maret 2017

NO. JA-INSIP/17.010

Kepada Yth :  
 Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
 Universitas Muhammadiyah Makassar  
 Di -  
**Makassar**

**IZIN PENELITIAN**

Menunjuk surat saudara nomor 0242/FSP/A.1-VIII/III/1438 H/2017, pada dasarnya kami dapat menerima Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Untuk melaksanakan tugas Penelitian di Pabrik Gula Camming yaitu :

Nama : Andi Arwin Mustafa  
 Stambuk : 10561 04461 12  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Selama melakukan kegiatan, perusahaan tidak menyediakan pemondokan dan fasilitas lainnya sehingga segala sesuatunya menjadi tanggungan yang bersangkutan.
2. Selama melakukan kegiatan, harus mematuhi segala ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian untuk menjadi maklum.

  
**Erwin Haswifar**  
 Administratur

**PERINGATAN :**  
 Dokumen ini tidak boleh diperbanyak dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari MANAJEMEN PG. CAMMING