

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSELRABAR KOTA
MAKASSAR**

SKRIPSI



Oleh

IRMASYARI

105720514214

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS

MUHAMMADIYAH MAKASSAR 2019

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) WILAYAH
SULSELRABAR KOTA
MAKASSAR**

IRMASYARI

105720514214

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Jurusan Manajemen**

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

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah..Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil'alamin..

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Ayah, Ibu terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu,..

***Untukmu pappi (H. Muh. Bakri), mammi (Hj. Hasmiati), Terimakasih.
we always loving you.***

Kepada Suamiku tercinta RUSMADI ALI. ST, yang selalu setia menunggu serta sabar mendukungku selama ini dari kejauhan , ... love you more” : ...*

kakakku (Muh. Irwan. S.Psi) beserta istrinya (Kak Rezeki yuanita S. Si) dan Adik-adikku (Renaldi A.Md dan Muh.Akbar). Terimakasih juga untuk, buat kakak-kaka ipar dan adik-adik iparku , Terimakasih atas segala bantuan dan motivasinya, kalian adalah obat pelipur lara hatiku yang selalu menghiburku saat ku ingin menyerah .

*"Tempat untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat-sahabat terbaik"..
Terimakasih kuucapkan Kepada Teman sejawat Saudara seperjuangan anggota SISTA, 1207UR, Lambe, dan juga Fahira, Rika dan Kastang teman yang selalu membantu*

Kalian semua bukan hanya menjadi teman ,kalian adalah saudara bagiku!!

MOTTO :

." usaha yang disertai kerja keras dan penuh kesabaran tak akan pernah mengkhianati Hasilnya ".

{ Irmasyari }



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar"
Nama Mahasiswa : Irmasyari
No Stambuk/NIM : 105720514214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 07 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

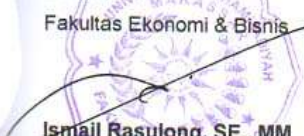

Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN: 0902025701


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

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Irmasyari, Nim : 105720514214, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010 / 2019 M, Tanggal 02 Jumadil-Akhir 1440 H / 07 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

03 Jumadil-Akhir 1440 H
Makassar,
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh. Aris Pasigai, SE.,MM (.....)
2. Abdul Muttalib, SE.,MM (.....)
3. Ismail Badollahi, SE.,M.Si,Ak,CA.CSP (.....)
4. Sri Andayaningsih, SE.,MM (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar"
Nama Mahasiswa : Irmasyari
No Stambuk/NIM : 105720514214
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Kamis tanggal 07 Februari 2019.

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
NIDN: 0902025701


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

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078


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

KATA PENGANTAR

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin, Puji Syukur penulis senantiasa panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang menjadi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Salam dan salawat semoga tetap tercurahkan kepada kekasih-Nya, Muhammad SAW beserta para keluarganya serta sahabat-sahabatnya yang senantiasa mendampingi seluruh ummatnya berada di atas kebenaran hingga akhir zaman. Dalam pembuatan skripsi ini penulis mengangkat judul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar”**

Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana setiap babnya memiliki pembahasan tertentu yang sistematis. Bab-bab tersebut terdiri dari: Bab I pendahuluan, yang terdiri atas Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Hasil Penelitian. Bab II Tinjauan Pustaka dan Kerangka Pikir. Bab III Metode Penelitian yang terdiri atas Populasi Sampel, Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data, serta Teknik Analisis Data. Bab IV terdiri Atas Gambaran Umum Perusahaan, Hasil Penelitian Dan Pembahasan. Bab V Kesimpulan dan Saran

Skripsi ini kupersembahkan secara khusus dan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya, Ayahanda H. Muh. Bakri, dan ibunda Hj. Hasmiati dan tentunya untuk Suamiku tersayang Rusmadi Ali. ST, yang telah melimpahkan kasih sayang tulusnya untuk penulis serta yang selalu sabar

mengadapi penulis dan tak pernah berhenti mendoakan dan memberi dukungan kepada penulis, ke tiga saudaraku terkhusus Abang ku Muh.Irwan S. Spsi, dan adikku Renaldi Amd, yang selalu setia mengantar dan menjemput selama studi serta si bungsu Muhammad Akbar, dan kakak-kakak iparku , adik-adik iparku , serta seluruh keluarga besarku.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid SE.,MM., Selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar dan Bapak Muhammad Hidayat SE., MM., Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.H. Mahmud Nuhung.,MA , Selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Drs.H. A. Muhiddin Daweng.,MM., Selaku Pembimbig II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.

6. Bapak/Ibu dan asistensi Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Direktur PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar
10. Para sataf karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar
11. Terima kasih kepada Saudari-saudariku *Lambe Murah* (Thina , Ariyanti, Diniya, Yunita, Ningikq, dan sih dan adiq lilis) yang sudah membantu, dan menemani ku bimbingan, dan tak pernah bosan menasehati dan menyemangati .
12. Terima kasih Sissta (Ikha, Uca, Novi, Emmy, Mumu, Lisa, Uci, Dhini, Tiara), untuk semua kisah persahabatan kita yang luar biasa, Terima kasih pula "1207UR" (Indra, hamran, Emmang,) untuk semua cerita kegilaan kita selama ini, dan tentunya untuk semua teman kelasku di Man 12.14 Terima kasih
13. Terima kasih pula untuk Kastang yang telah berbaik hati membantu dalam pembuatan skripsi ku, dan semua adik-adik junior yang periang anggota "LDS"
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fi Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Januari 2019

Irmasyari

ABSTRAK

IRMASYARI, 2018 pengaruh sistem kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR, Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Dibimbing Oleh Pembimbing I Mahmud Nuhung dan Pembimbing II A. Muhidding Daweng

Pengujian ini dilakukan menggunakan regresi sederhana dengan menggunakan beberapa hasil uji tertentu yakni uji validitas dan reliabilitas yang menjadikan data penelitian ini dapat mempunyai unsur validitas dan reliabilitas, dan di sempurnakan dengan beberapa hasil uji dari uji asumsi klasik yang memberikan kesimpulan bahwa penelitian ini layak dilakukan, sehingga menghasilkan hasil uji regresi seperti uji t dan uji f yang akhirnya dapat menyimpulkan pengaruh variabel kompensasi finansial secara simultan, parsial dan dominan

Dari hasil beberapa uji tersebut tersebut dapat disimpulkan Variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial langsung secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai t-hitung (4,797) yang diperoleh (X) lebih besar dari nilai t-tabel (1.667) sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Dari uji t ini tampak bahwa pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan,

Kata Kunci : Kompensasi Finansial , Produktivitas kerja

ABSTRACT

IRMASYARI, 2018 The Influence Of The Financial Compensation System On Work Productivity For Employes At PT PLN (Persero) Wil. SULSELRABAR. Thesis Of Anagement Study Program, Faculty Of Economics And Busniness At Muhammadiyah University Of Makassar. Supervised By The First Mentor Mr. Mahmud Nuhung And Second Mentor Is Mr. A. Muhidding Daweng.

The test is performed by using simple regression which employ some results of certain tests such as the validity and reliability test. They give the data of this study an element of validity and reliability. It is perfected with the test classic assumptions which lead to the conclusion that the study is worth doing. The regression test results such as T and F tests lead to the effect of financial compensation variables simultaneously, partially and dominantly.

the results of this test can be conclude that the variabel of direct financial compensation and direct financial compensation simultaneously has a positive and significant influence on employee productivity this has been proven through the T test, where the results of the T test can be seen that the t-hitung value (4.797) obtained (X) is greater than the value of t-tabel (1.667). so reject Ho and accept Ha. From this T test, it appears that the tests prove a positive and significant influence between financial compensation and employee work productivity

Keywords : Financial Compensation, Work Productivity

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xi
ABSTRACK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Pengertian Kompensasi	5
B. Jenis-jenis Kompensasi	6
C. Komponen – Komponen Kompensasi	8
D. Sistem Pemberian Kompensasi	14
E. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi	18
F. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	19
G. Kompensasi dan Produktivitas Karyawan	21
H. Pengertian Produktivitas	23
I. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja	24
J. Tinjauan Empiris	25
K. Kerangka Pikir	28

L. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Populasi dan Sampel	31
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
1. Sejarah Singkat Perusahaan	39
2. VISI, MISI dan MOTTO	42
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	44
4. Job Description.....	45
B. Hasil Penelitian	53
1. Karakteristik Responden	53
2. Penentuan Range.....	55
3. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X) dan perhitungan skor	56
4. Deskripsi Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dan perhitungan skor	57
5. Analisis Deskriptif	58
6. Uji Kualitas Data	58
7. Analisis Regresi Sederhana.....	63
8. Uji Hipotesis.....	65
C. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP.....	69
A. KESIMPULAN	69
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Komponen-Komponen Kompensasi.....	9
Tabel 2.2 Tinjauan Empiris	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi Finansial	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Produktivitas Kerja	57
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Relibilitas	61
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Regresi Sederhana	63
Tabel 4.10 Pengujian Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.11 Hasil Uji F	64
Tabel 4.12 Pengujian Hipotesis (Uji T)	66

DAFTAR GAMBAR/BAGAN

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	62
Struktur Organisasi Perusahaan.....	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan tergantung pada tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut, dan pada umumnya sasaran perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang optimal demi kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi yang ingin di capai tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan yang tepat sehingga aktivitas yang dilakukan perusahaan terus berkembang.

Saat ini perusahaan sebagai institusi pencipta kekayaan dituntut untuk mampu menghasilkan laba semaksimal mungkin untuk menutupi semua biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan di era persaingan global dan era teknologi tinggi, perusahaan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, dan didukung oleh sumber daya manusia yang berpotensi dan profesional dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang penting bagi perusahaan, sebab tanpa mereka perusahaan sebagai institusi pencipta kekayaan tidak dapat berjalan sebagai mana mestinya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan, mulai dari penyusunan rencana kerja, penentuan metode yang akan digunakan untuk mencapai tujuan, sistem pengendalian yang diterapkan, dan pengambilan keputusan yang kesemuannya berada ditangan manusia. Namun terkadang perusahaan mengalami masalah besar terkait kesenjangan antara

kemampuan pegawai dengan sistem perusahaan serta prosedur yang ada saat ini sehingga pencapaian kinerja tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Manusia adalah sumber daya utama, dan dalam berbagai kasus, perspektif/pandangan pembelajaran dan pertumbuhan merupakan pondasi keberhasilan bagi sistem kerja organisasi (*knowledge worker organization*) dengan tetap memperhatikan faktor-faktor dan sistem organisasi.

Saat ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena bagi karyawan kompensasi bukan hanya semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi juga harkat dan martabat mereka sebagai manusia (siagian,2012:252). Sedangkan, bagi perusahaan semua itu dapat mengimbangi kedua kepentingan tersebut dengan harapan bahwa baik perusahaan maupun karyawan tidak mengalami kerugian sehubungan dengan hal diatas.

Di dalam dunia usaha dikenal dua sistem balas jasa yang dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu sistem kompensasi finansial dan yang kedua yaitu kompensasi non finansial, yang merupakan suatu sistem kompensasi yang berhubungan dengan kenyataan dan pelayanan dalam bekerja. Agar sistem penghargaan efektif, maka hendaknya perusahaan memperlihatkan hal-hal sebagai berikut (Mengkuprawira, 2011:197), yaitu :

1. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar,
2. Pengaruh imbalan terhadap pekerjaan karyawan,
3. Kepuasan karyawan terhadap penghasilan yang mereka terima dari perusahaan.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi, tetapi juga akan kalah bersaing dipasar tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja produktif. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Jika demikian organisasi tidak mampu membayar upah atau gaji yang dianggap oleh karyawan tidak wajar.

Dalam mendukung kinerja perusahaan, maka PT.PLN (Persero) CabangMakassar, menerapkan sistem kompensasi langsung terhadap karyawannya, salah satunya memberi insentif berupa tunjangan terhadap pegawainya. Insentif ini tidak hanya berupa materi semata tetapi bisa juga dalam bentuk promosi jabatan. Apabila karyawan telah mampu bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan terhadap mereka, dan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) Cabang Makassar dalam pembinaan kompensasi karyawan sebagaimana telah dijelaskan di atas pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui sistem dan prosedur pemberian kompensasi maka untuk membuktikan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul:

“Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah: “Apakah Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SulelRabar Kota Makassar “

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas dapat dikemukakan tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar “

D. Manfaat Penelitian

- a. Menambah pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun secara aplikasi.
- b. Sebagai wadah untuk membandingkan teori yang diterima di bangku kuliah dengan kenyataan di organisasi.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi dalam meningkatkan kerja karyawan.
- d. Dapat menambah pengetahuan dibidang kompensasi langsung dalam kaitannya terhadap produktivitas kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut / membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan / organisasi.

Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi / perusahaan sebagai berikut di bawah ini :

- a. Mendapatkan karyawan berkualitas baik
- b. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang

- c. Memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada
- d. Mudah dalam pelaksanaan dalam administrasi maupun aspek hukumnya
- e. Memiliki keunggulan lebih dari pesaing / kompetitor

Menurut Dessler (2009) “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu”. Menurut Hasibuan (2011), “kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan”. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi menurut Fajar dan Heru (2010) adalah “seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah dan gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*)”. Jadi kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan dalam mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan.

B. Jenis-jenis Kompensasi

Yani (2012) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu :

- A. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu tunjangan. Seorang karyawan pada umumnya tidak mengharapkan kompensasi finansial yang akan diberikan oleh pimpinan perusahaan, tapi pimpinan perusahaan memang telah mengalokasikan hal-hal yang tidak diharapkan oleh karyawan, yaitu :

1. Tunjangan-tunjangan yang berupa barang
2. Tunjangan dari kelebihan jam kerja
3. Bonus tertentu dengan kelebihan target kegiatan yang telah digariskan.
4. Kompensasi finansial kelebihan gaji pokok, karena dapat menyelesaikan pekerjaan yang berupa uang.
5. Pemberian gaji tambahan yang telah dijanjikan bagi karyawan.

B. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua bagian yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan sesuai (menarik). Rivai dan Sagala (2011) membagi kompensasi atas dua jenis yaitu kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi, jasa seperti perawatan anak.

Penghargaan non finansial seperti pujian menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Jenis – jenis kompensasi dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut.

Jenis Kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2011) :

Tabel 2. 1
Komponen – Komponen Kompensasi

Program kompensasi	
Langsung	Tidak langsung
Gaji pokok <ul style="list-style-type: none"> • Upah • Gaji 	Tunjangan <ul style="list-style-type: none"> • Asuransi kesehatan/jiwa • Tunjangan cuti • Dana pensiun
Penghasilan tidak tetap <ul style="list-style-type: none"> • Bonus • Insentif • Opsi saham 	

C. Komponen – Komponen Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterimakaryawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009) menjelaskan bahwa “kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan menurut Wibowo (2011)”, kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut Nawawi (2011), “kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar

berdasarkan tenggang waktu yang tetap”. Kompensasi langsung terdiri dari:

A. Gaji/ Upah

Menurut Rachmawati (2008), “gaji adalah imbalan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan”. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditunjukkan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional. Sedangkan Wibowo (2011) mendefinisikan “gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan biasanya diberikan kepada tenaga terampil, dan upah adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan dan biasanya diberikan kepada tenaga kerja yang kurang terampil”. Kesimpulan dari definisi upah dan gaji di atas adalah bahwa upah dan gaji sama-sama merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan langsung oleh perusahaan secara teratur yang membedakannya hanyalah waktu pemberiannya serta kepada siapa imbalan tersebut diberikan. Selanjutnya Rivai dan Sagala (2011) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Gaji yang Lazim

Tingkat upah atau gaji tergantung pada ketersediaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

2. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa memaksa perusahaan memberikan upah atau gaji yang lebih besar dibandingkan hasil evaluasi jabatan.

3. Pemerintah

Penggajian harus disesuaikan dengan peraturan pemerintah seperti Upah Minimum Regional.

4. Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

5. Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, penggajian harus disesuaikan dengan situasi negara yang bersangkutan.

6. Nilai yang Sebanding dan Pembayaran yang Sama

Ada kalanya pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda.

7. Biaya dan Produktivitas

Mampu atau tidak mempunya perusahaan dalam mencapai keuntungan tertentu mengakibatkan kemampuan perusahaan membayar pekerja dan menarik investor menurun.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung diharapkan mampu mempertahankan

dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

B. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (2011) definisi upah “insentif adalah penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari insentif ini tidak tetap atau sewaktu-waktu”. Hasibuan (2011) mendefinisikan “upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar”. Upah insentif sebagai bagian dari keuntungan perusahaan terutama sekali diberikan kepada karyawan yang bekerja secara baik atau berprestasi. Pemberian insentif ini dimaksudkan perusahaan agar memotivasi karyawan yang berprestasi tetap bekerja di perusahaan. Ardana, Mujiati, dan Utama (2012) menjelaskan agar insentif bisa berhasil, ada beberapa sifat dasar yang perlu diperhatikan. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pembayarannya hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.

4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi tidak langsung menurut Nawawi (2011) adalah program penghargaan kepada karyawan sebagai bagian keuntungan perusahaan. Sedangkan menurut Notoadmodjo (2009), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan prestasi kerja karyawan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap karena berfungsi melengkapi kompensasi yang diterima karyawan melalui upah atau gaji. Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk penghargaan karyawan yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja sebagai bagian dari keuntungan perusahaan yang sesuai dengan kemampuan perusahaan. Selanjutnya, Notoadmodjo (2009) menggolongkan kompensasi tidak langsung menjadi beberapa bagian yaitu:

1. Pembayaran Upah untuk Waktu Tidak Bekerja adalah pembayaran upah kepada karyawan meskipun karyawan tersebut tidak bekerja. Dasar pemikirannya adalah pegawai kadang-kadang tidak bisa bekerja sebagaimana biasa dengan alasan tertentu seperti sakit atau ada urusan penting yang dapat diterima, tetapi perusahaan tetap membayar upahnya. Hal tersebut berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 25 Tahun 1997 yaitu karyawan yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, karena berhalangan, karena menjalankan tugas Negara, menjalankan hak istirahat dan cuti, melaksanakan tugas organisasi karyawan atas persetujuan pengusaha.
2. Perlindungan Ekonomis terhadap Bahaya perusahaan memberikan tunjangan untuk perawatan kesehatan dan pengobatan, tunjangan kecelakaan kerja dan dana pensiun.
3. Pelayanan dan Peningkatan Kesejahteraan. Perusahaan menyediakan berbagai fasilitas dan tunjangan seperti tunjangan jabatan, penghargaan, uang makan dan transport, olahraga dan kesenian, peribadatan, koperasi dan rekreasi.
4. Keharusan Menurut Undang-Undang yaitu beberapa bentuk pembayaran, penyediaan fasilitas, yang diharuskan pemerintah untuk diberikan. Ada sejumlah kompensasi tidak langsung yang diharuskan oleh Undang-Undang, sebagian sudah termasuk dalam kategori atas seperti upah tidak bekerja dengan alasan tertentu dan THR. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan

kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan.

D. Sistem Pemberian Kompensasi

Dalam hal ini, sistem pemberian balas jasa dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus di hadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan sebagai tantangan, sebab pemberian balas jasa para pekerja tidak lagi dipandang dengan semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan material, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya, organisasi cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi dalam rangka upaya penetapan dan tujuan sasaran.

Dalam sistem penetapan balas jasa yang tepat terhadap karyawannya, setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri. Di sini berarti harus disesuaikan dengan prestasi dan fungsi setiap karyawan. Namun dalam penerapan balas jasa, pimpinan perusahaan tidak terbatas dalam satu hal saja, tetapi masih memperhatikan faktor lain, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2011) yaitu

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal salah satu tujuan utama seseorang menjadi karyawan adalah karena adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, kini karyawan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, misalnya kebutuhan akan makan, minum, pakaian, dan perumahan. Oleh sebab itu, perusahaan dalam menetapkan kompensasi pada karyawannya harus diusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan akan dapat memenuhi kebutuhan secara minimal. Penetapan kompensasi minimal ini penting sebab jika tidak

dilakukan akan menyulitkan perusahaan, dianggap melanggar secara yuridis, tidak mempunyai rasa kemanusiaan dan sebagainya. Kemungkinan lain yang dihadapi adalah perusahaan tidak memperoleh karyawan yang bermoral, yang disiplin yang sangat rendah.

2. Kompensasi harus meningkat, besarnya kompensasi harus dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga akan mampu mengikat karyawannya, ini dimungkinkan untuk menghadapi para karyawannya agar agar tidak ke perusahaan lain terutama bagi karyawan penting. Perusahaan dalam hal ini dapat memberikan kompensasi tidak resmi yang sifatnya rahasia dimana jumlahnya jauh lebih besar dari perusahaan lain.

3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, demikian pula sebaliknya, hal ini terutama disebabkan karena upah pada tingkat tersebut sebenarnya dirasakan kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Bagi perusahaan, bila menaikinya jumlah kompensasi semangat dan kegairahan kerja ditingkatkan, maka kenaikan jumlah kompensasi perlu dipertimbangkan. Tapi untuk menambah kenaikan kompensasi harus lebih kecil dari tambahan keuntungan yang diperbolehkan.

4. Kompensasi harus adil Kompensasi yang tepat semata-mata karena jumlahnya saja, tetapi harus juga mengandung unsur-unsur keadilan. Adil di sini tidaklah harus sama, tetapi sesuai dengan haknya. Kompensasi tidak boleh bersifat statis kompensasi yang diberikan perusahaan ada yang berbentuk uang tetapi ada juga yang berbentuk barang. Upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik, statis disini tidak terbatas hanya karena perusahaan tersebut dan mengikuti dan

menyesuaikan dengan perubahan uang, tetapi dalam arti sangat luas. Apabila perusahaan setelah menetapkan besarnya kompensasi tidak mau meninjau kembali, maka perusahaan tersebut dalam penetapan yang kompensasi yang dikatakan statis.

5. Kompensasi yang diberikan harus diperhatikan Tidak ada ketentuan secara mutlak bahwa kompensasi yang diberikan seluruhnya harus dalam bentuk uang, meskipun demikian kemungkinan untuk mewujudkan kompensasi dalam bentuk-bentuk lain harus dipertimbangkan. Jika perusahaan yakin bahwa kompensasi yang diberikan sebahagian dalam bentuk lain akan mencapai sasaran lebih baik, maka hendaknya tidak seluruhnya diwujudkan dalam bentuk uang.

Pemberian kompensasi balas jasa ini tentu akan berdampak positif terhadap perusahaan. Dengan adanya dampak positif ini tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan antara lain :

- a. Akan menaikkan kekayaan dengan tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada perusahaan
- b. Untuk memberikan motivasi agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi yang tinggi.
- c. Untuk mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

Teori harapan berarti bahwa manager harus lebih memperhatikan secara seksama jumlah faktor ketika berhadapan dengan para karyawan mereka (Hamdani 14:2011)

- a. Menentukan imbalan yang bernilai bagi setiap karyawan.
- b. Menentukan prestasi kerja yang diinginkan
- c. Menentukan tingkat prestasi kerja yang dicapai.

- d. Menganalisis faktor yang mungkin berlawanan dengan efektifitas imbalan.
- e. Memastikan bahwa imbalan tersebut memadai.

Dalam semangat teori harapan, manajer berunding dengan karyawan mengenai penugasan kerja, tujuan, kebutuhan karyawan, dan peluang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.

Indikator-indikator variable gaji dan insentif adalah sebagai berikut (Sumarwan 26:2012)

- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan.
- b. Pengaruh besarnya gaji terhadap pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima.

Selain itu ada beberapa prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi, antara lain sebagai berikut (sumarwan 31:2012) :

- a. Terhadap rasa keadilan dan pemerintahan pendapatan dalam perusahaan.
- b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja.
- c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan.
- d. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersain dengan harga pasar tenaga kerja sejenis.
- e. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f. Sistem penggajian yang harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

E. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kompensasi

Secara umum pemberian balas jasa adalah untuk membantu perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa dikonflik satu sama lainnya dan *trade-off* harus terjadi. Misalnya, untuk mempertahankan para karyawan dan menjamin keadilan, analisis upah dan gaji merekomendasikan pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama.

Adapun tujuan kompensasi menurut Scuhler dan Susan E. Jackson (2011:87)

1. Menarik pelamar kerja yang potensial

Dalam hubungan dengan upaya rekrutmen dan seleksi organisasi, program kompensasi total dapat membantu memastikan bahwa pembayaran cukup untuk menarik orang yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk pekerjaan tepat.

2. Mempertahankan karyawan yang baik

Jika program kompensasi tetap dirasakan tidak secara internal dan kompetitif secara eksternal, karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan organisasi) mungkin keluar.

3. Meraih keuntungan kompetitif

Kompensasi total bisa menjadi biaya signifikan untuk menjalankan bisnis, tergantung pada industri, biaya tenaga kerja berkisar dari 10 sampai 80 persen dari biaya total.

4. Meningkatkan produktifitas

Sementara imbalan non moneter mungkin bisa mempengaruhi motivasi dan kepuasa karyawan, desain sistem pembayaran moneter telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas.

5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Beberapa aturan relevan dengan kompensasi total. Organisasi harus sadar akan hal ini dan menghindari penyimpangan terhadap peraturan ini dalam program pembayarannya.

6. Memudahkan sasaran strategis

Suatu organisasi mungkin ingin menciptakan budaya yang menguntungkan dan kompetitif, atau mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik sehingga dapat menarik pelamar-pelamar.

7. Mengokohkan dan menentukan struktur

Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, hirarki statusnya, dan tingkat dimana orang-orang posisi teknik dapat mempengaruhi orang-orang diposisi lain.

Untuk karyawan sendiri kompensasi balas jasa ini akan memberikan manfaat, seperti :

1. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
2. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.
3. Untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja.
4. Untuk meningkatkan status sosial dan prestasi kerja.

F. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Siagian, (2014:265) mempengaruhi sistem pemberian kompensasi finansial adalah :

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah kerja tertentu, diketahui tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Tingkat upah suatu wilayah berbedah dengan wilayah lain.

2. Tuntutan serikat kerja

Di masyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui, sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sarannya. Suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila pekerja merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin mereka tidak bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Jika demikian organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak yaitu manajemen dan para pekerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dan dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi para karyawan tercermin pada jumlah uang yang diterima oleh karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gajin pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijakan tersebut, seperti tunjangan

jabatan, tunjangan istri dan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, dan sebagainya.

5. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenaga kerjaan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekayaan diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Seperti tingkat upah minimum, upah lembur, tenaga kerja wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, dan sebagainya.

Menurut Sumarwan (2014:40) Indikator-indikator variable gaji dan insentif adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan
- b. Pengaruh besarnya gaji terhadap pekerja
- c. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima

G. Kompensasi dan Produktivitas Karyawan

Menurut Siagian, (2014:265) salah satu faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi karyawan yaitu produktivitas. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila pekerjaan merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin mereka bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah. Jika demikian organisasi tidak akan mampu membayar upah dan gaji yang oleh para pekerja dianggap wajar. Berarti kedua belah pihak yaitu manajemen dan para pekerja perlu sama-sama menyadari kaitan yang sangat erat antara tingkat upah dan dengan

tingkat produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui kerja dengan kompensasi yang cukup, biasanya didahului oleh persetujuan atau perjanjian. Sedangkan imbalan mereka menerima perbaikan kondisi kerja yang baik terutama mengenai besar gaji yang diterima. Persetujuan diatas menunjukkan bahwa adanya perjanjian produktivitas akan memberi sumbangan langsung terhadap peningkatan efisiensi kerja, peningkatan itu dihargai dengan pemberian konvensasi yang dapat menjamin kebutuhan karyawa pada batas-batas yang layak oleh perusahaan.

Sebenarnya sudah kodrat manusia itu menyenangi pekerjaan yang ringan dan tidak mau bersusah payah dalam mendapatkan hasil. Tetapi ironisnya, hasil yang optimal baru dapat diperoleh setelah bekerja keras dan tidak bermalas-malasan. Karena itu, karyawan perlu dimotivasi agar mampu bekerja dengan loyalitas dan semangat kegairahan kerja. Apabila ditelusuri perilaku manusia khususnya pekerja yang seka bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, diperoleh kesimpulan bahwa perilaku semacam ini adalah sebab rasa ketidak puasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya, serta beberapa kebijaksanaan yang mereka nilai kurang adil.

Apabila hal ini dibiarkan berlanjut, akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Perusahaan harus mengambil kebijaksanaan yang tepat agar para karyawan dapat merubah sikap mental yang demikian, tetapi perlu disadari bahwa para pekerja menganggap diri mereka sebagai orang yang bekerja keras dan ingin mencapai sesuatu, yang harus menghasilkan sesuatu agar

kebahagiaan mereka mendapat rangsangan yang menerus dari kepuasan dan keberhasilan dalam waktu dekat, mereka merasakan keharusan yang selalu menanjak ke atas dan mengumpulkan imbalan dari peningkatan kerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerima penghargaan dan imbalan jasa atas prestasi kerja seseorang dapat memberi dorongan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Disamping itu bukan saja imbalan dalam bentuk kompensasi tetapi juga dalam bentuk lain, misalnya pengakuan atas prestasi kerja yang baik, menyenangkan, dan dilengkapi dengan kepemimpinan yang profesional.

H. Pengertian Produktivitas

Pada bagian ini, akan diuraikan konsep mengenai produktivitas kerja, sebagian besar ilmuan memberikan pengertian tentang produktivitas yang berbeda-beda karena batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing. Dalam konsepi ilmu ekonomi produktivitas bisa diartikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan. Secara terminology "produktivitas" berasal dari bahasa inggris "productivity" yang dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan dalam konsep ekonomi "produktivitas" sering diartikan sebagai perbandingan antara output dan input.

Menurut sedarmayanti (2011:65) yaitu : "Produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dalam penghidupan disegala bidang "

Menurut Sinungan (2014:56), menyatakan bahwa “secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya”

Berdasarkan uraian diatas, produktivitas dapat dilihat sebagai ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan (masukan) atau antara input dengan output. Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimum, perusahaan harus menjamin dipilihnya orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat, disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal. Dari semua faktor produksi akan menghasilkan output dari suatu organisasi, faktor sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan yang memiliki keterampilan dianggap sebagai yang paling berpengaruh. Menurut Encyclopedia Britannica dan Sedarmayanti (2011:56), yaitu “produktivitas ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu” Selanjutnya menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

I. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, menurut Sedarmayanti (2011: 72) yaitu:

1) Sikap Mental. Sikap mental merupakan motivasi kerja. Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun secara ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.

2) Pendidikan. Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas akan arti penting produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang proaktif.

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

4) Manajemen. Pengetian manajemen dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila manajemen tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif.

5) Hubungan Industrial Pancasila mencakup: (a) Menciptakan ketenaga kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat, (b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, dan (c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

J. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu tentang sistem kompensasi langsung terhadap produktivitas kerja karyawan telah banyak dilakukan, baik pada perusahaan manufaktur, maupun pada perusahaan jasa yang bersifat nirlaba. Penelitian-

penelitian tersebut antara lain:

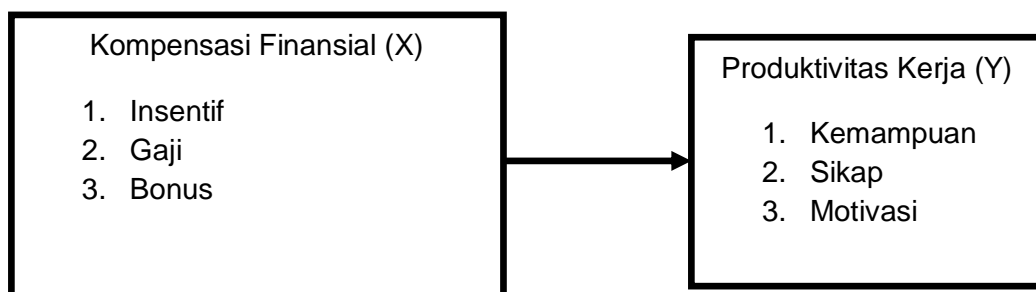
No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil Peneliti
1	Laura / 2012	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Ruang Perawatan Viv Anggrek Dan Ruang Perawatan K, RS. Persatuan Gereja Indonesia Cikini, Jakarta)	kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	Danti, Hakam, Mukzam / 2014	Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (studi pad acv. Sejahtera, pakisaji, malang)	kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan.
3	Putri, Hamid, nurtjahjono / 2015	Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada	kuantitatif	Hasil analisis mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap hasil kerja

		Karyawan Bagian Hubungan Pelanggan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang)		karyawan.
4	Abdussamad / 2014	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya ditunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain; 2) Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
5	Agustina, Yudiaatmaja, Yulianthini / 2016	pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh yang simultan dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan sumbangan pengaruh sebesar 73,70%, (2) Ada pengaruh yang parsial dari Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 63,50%, (3) Ada pengaruh parsial dari lingkungan kerja

				terhadap produktivitas kerja karyawan sumbangan pengaruh sebesar 68,00%.
--	--	--	--	--

K. Kerangka Pikir

Kompensasi finansial sangat penting karena merupakan dorongan utama seorang menjadi karyawan. Masalah kompensasi berpengaruh besar terhadap semangat dan kegairahan kerja pada karyawan. Penerapan kompensasi merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang diharapkan mampu memberikan hasil yang besar terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar segala kebijakan kompensasi selalu berdasarkan kinerja dan produktifitas karyawan, dari pemberian kompensasi terhadap karyawan akan berpengaruh kepada peningkatan produktifitas kerja dan hal tersebut akan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, regresi dan korelasi. Hasilnya merupakan kebijakan rekomendasi yang akan dikeluarkan oleh PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar. Dengan demikian model teori dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Skema Kerangka Fikir

L. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yaitu: “Diduga dengan kompensasi Finansial dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (persero) Wilayah SulSelRabar Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011:44).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Kepemimpinan, Sarana prasarana dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pegawai PT. PLN (persero) wilayah SULSELRABAR.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi penelitian

Daerah penelitian berlokasi di kota Makassar, yaitu PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar yang beralamat di Jl. Letjen Hertasning.

b. Waktu Penelitian

Dengan masa penelitian direncanakan 2 bulan, dimulai pada bulan Agustus-september 2018.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Makassar yang berjumlah sebanyak 204 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) Makassar yang diambil menggunakan metode *random sampling*. Besarnya jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah anggota populasi

e = Error

Apabila jumlah populasi (N) = 204, galat (e) = 0,1 maka jumlah minimum sampel penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{204}{1 + (204 \times (0,1)^2)}$$

Berdasarkan perhitungan, jumlah sampel adalah sebanyak 67 karyawan. Selanjutnya penentuan jumlah contoh untuk setiap unit dilakukan secara proposional berdasarkan jumlah populasi dari setiap departemen.

D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Penelitian ini mempunyai 2 variabel yaitu variabel bebas (*Independent variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

1. Variabel bebas atau variabel *independent* adalah variabel yang mempengaruhi menjelaskan atau menerangkan variabel yang lain. Kompensasi Finansial (X) merupakan variabel bebas (*independence variable*). Untuk pengukuran variabel masing-masing bagian dapat dikategorikan dalam beberapa variabel kualitas layanan yang dapat dibagi dalam lima dimensi yaitu :

- 1) Upah
- 2) Gaji
- 3) Bonus

Untuk mengukur karakteristik kualitas pelayanan digunakan skala *likert* sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : Nilai lima |
| 2. Setuju (S) | : Nilai empat |
| 3. Kurang Setuju (KS) | : Nilai tiga |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : Nilai dua |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Nilai satu |

2. Variabel Terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lain. Produktivitas kerja (Y) variabel yang dipengaruhi oleh independen. Untuk pengukuran variabel masing-masing bagian dapat dikategorikan dalam beberapa indikator kepuasan pasien yang dapat dibagi dalam lima dimensi yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) sikap
- 3) Motivasi

Untuk mengukur karakteristik kepuasan pasien digunakan skala *likert* sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : Nilai lima |
| 2. Setuju (S) | : Nilai empat |
| 3. Kurang Setuju (KS) | : Nilai tiga |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : Nilai dua |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | : Nilai satu |

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang valid dan reliable. Dalam penelitian ini teknik dan pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. Observasi

Yaitu pengamatan secara langsung untuk mengumpulkan data yang akan mendukung penelitian.

2. Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada audit internal Inspektorat Kota Makassar.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam memperoleh data ini Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian agar dapat diinterpretasikan dan mudah dipahami adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah membahas cara-cara pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga diperoleh informasi yang lebih mudah dipahami, informasi yang diperoleh antara lain pemusatan data (mean, median, modus).

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Untuk itu diperlukan uji kualitas data

agar data yang akan digunakan valid dan reliabel. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *correlated item*. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Berikut ini adalah criteria pengujian validitas:

- 1) jika r hitung positif dan r hitung $>$ r table maka butir pertanyaan tersebut valid pada signifikan 0,05 (5%)
- 2) jika r hitung negative dan r hitung $<$ r table maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu kontrak yang sama atau stabilitas kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *internal concistency*. Reabilitas instrument penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *cronbach's Alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrument penelitan tersebut handal atau reliable.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normal dilakukan dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahgrais diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menggunakan analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = \alpha + bx$$

Dimana :

- Y : Produktifitas kerja
X : Kompensasi Finansial
 α : Konstan
b : Koefisien regresi

Sementara itu, langkah-langkah untuk menguji pengaruh variable independen yaitu peran auditor internal dilakukan dengan uji koefisien determinasi. Dimana model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien yang diajukan oleh adjusted R square untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah disusun berdasarkan data penelitian. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu uji statistik t-test:

Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variable bebas secara parsial terhadap variable terikat, menggunakan uji masing–masing koefisien regresi variable bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variable terikat. Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika tingkat signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah propinsi yaitu Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Luas kawasan 62 ribu km² lebih. Melihat kondisi geografis dan potensi sumber daya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Berdasarkan kajian yang dilakukan, saat ini jenis pusat listrik yang dimiliki PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar meliputi PLTA (termasuk Minihidro), PLTU dan PLTG. Sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar membawahi sembilan unit Area (Makassar, Parepare, Watampone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari dan Bau-bau, & Mamuju), 3 unit Sektor Pembangkitan (Tello, Bakarudan Kendari), Unit 1 unit Area Pengatur dan Penyaluran Beban (AP2B) system Sulselbar dan 1 unit Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar.

Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Dengan areal kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan

yang hingga saat ini mencapai +-1,7 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara disisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat:

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut *Electriciteit Weizen* berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola *N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM)*

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke *N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM)*

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN)

Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksananya yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK No. 010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrik, PTPLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi *Strategic Business Unit/Investment Centre* dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan PT PLN (Persero) No 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 2006-Sekarang Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Barat

2. VISI, MISI dan MOTTO

Visi, Misi dan MOTTO PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar adalah sebagai berikut:

- **VISI**

"Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insani".

- **MISI**

1. *Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.*

2. *Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan*

kualitas kehidupan masyarakat.

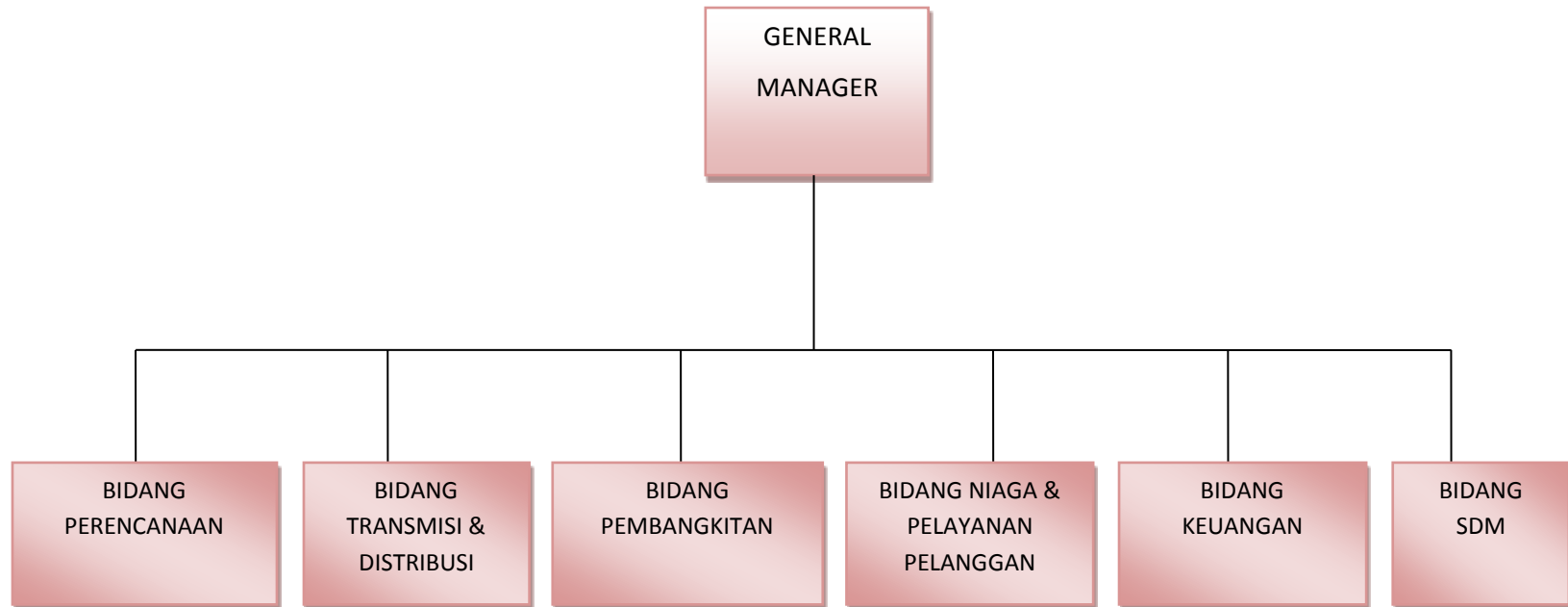
3. *Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.*
4. *Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.*

- **MOTTO**

"Listrik untuk kehidupan yang lebih baik, (Electricity for a better life)".

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar



4. Job Description

- 1) General Manager, bertugas :
 - a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
 - b. Mengelola operasional harian perusahaan
 - c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
 - d. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
 - e. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan
 - f. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal
 - g. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
 - h. Mengelola anggaran keuangan perusahaan
 - i. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
 - j. Membuat prosedur dan standar perusahaan
 - k. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi
 - l. Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan
 - m. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.

- 2). Bidang Perencanaan, bertugas :

- a. Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) bersama dengan fungsi terkait.
- b. Memberikan masukan kepada Pemda dalam rangka penyusunan Rencana Umum Kelistrikan Daerah (RKUD).
- c. Menyusun perkiraan kebutuhan tenaga listrik.
- d. Menyusun rencana pengembangan dan pembenahan Sistem kelistrikan (JTM, JTR, dan gardu distribusi termasuk Gardu Induk).
- e. Melaksanakan koordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola rencana sistem JTL yang terkait dengan pihak eksternal/Pemda dan Instalasi lainnya.
- f. Mengkoordinasi fungsi terkait (pemasaran dan niaga, distribusi) dalam data PDPJ.
- g. Menyusun *Load Forecasting* (peramalan beban) trafo Gardu Distribusi, penyulang 20 kV dan rencana kebutuhan tenaga listrik APJ.
- h. Menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan Analisa Manajemen Resiko (Bila Diperlukan), pengembangan sistem kelistrikan dan dampak lingkungannya.
- i. Mengevaluasi dan mengusulkan perubahan standar / desain konstruksi sesuai perkembangan teknologi dan kondisi lapangan berdasarkan masukan dari fungsi terkait.
- j. Mengelola dan mengevaluasi kinerja operasi jaringan distribusi.
- k. Mengkoordinir dengan fungsi terkait dalam merencanakan pengembangan aplikasi sistem teknologi Informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.

- l. Mengelola dan Mengevaluasi pemakaian aplikasi sistem teknologi informasi untuk menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
 - m. Memelihara sistem teknologi informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan.
 - n. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi perbaikan, upgrading infrastruktur untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi sistem teknologi informasi.
 - o. Mengelola dan mengevaluasi sarana perangkat keras, jaringan untuk efisiensi dan efektivitas penggunaannya.
 - p. Menyusun rencana pengembangan database untuk memenuhi kebutuhan sistem teknologi informasi.
 - q. Memonitor dan mengevaluasi dan memelihara unjuk kerja database.
 - r. Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
 - s. Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
 - t. Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintahan, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
 - u. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.
- 3) Bidang Transmisi dan Distribusi, bertugas :
- a. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Distribusi sebagai pedoman kerja.
 - b. Melakukan analisa dan evaluasi neraca energi.
 - c. Menyusun usulan rencana pengembangan sistem operasi distribusi.

- d. Menyusun SOP pekerjaan operasi, pemeliharaan dan pembangunan jaringan distribusi.
- e. Mengelola dan memonitor pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kontinuitas serta menjamin mutu keandalan penyaluran tenaga listrik.
- f. Mengelola dan memonitor pelaksanaan inspeksi dan pengukuran jaringan untuk beban perencanaan / pemeliharaan / pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik.
- g. Mengelola dan memonitor asset jaringan distribusi
- h. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi data aset jaringan distribusi (PDPJ) serta melakukan Updating.
- i. Menganalisa dan mengevaluasi kinerja pelaksanaan kegiatan pengaturan operasional jaringan distribusi.
- j. Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB).
- k. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP pelanggaran besar (Daya > 200kVA).
- l. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP (termasuk AMR).
- m. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi susut distribusi.
- n. Melaksanakan koordinasi dengan fungsi terkait dalam pelaksanaan P2TL serta penyimpanan dokumen dan barang bukti penyalahgunaan tenaga listrik.

- o. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelayanan / penanggulangan gangguan sistem distribusi tenaga listrik.
 - p. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pengoperasian dan pemeliharaan genset mobile serta pembangkit kecil (PLTMH) (bila ada).
 - q. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pemasangan, pengukuran, pemeliharaan, trafo, kapasitor dan proteksi distribusi.
 - r. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi penggunaan dan pemeliharaan radio komunikasi serta call center.
 - s. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi PK/SPK/kontrak yang berkaitan dengan bagian distribusi.
 - t. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pembangunan jaringan distribusi (termasuk program listrik pedesaan dan hibah).
 - u. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka pengembangan dan operasi sistem distribusi.
 - v. Melaksanakan pengelolaan tata usaha gudang sesuai ketentuan.
 - w. Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya.
 - x. Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
 - y. Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintah, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
 - z. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.
- 4). Bidang Pembangkitan, bertugas :
- a. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.

- b. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
 - c. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
 - d. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
 - e. Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
 - f. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
 - g. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
 - h. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
 - i. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
 - j. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
 - k. Musulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
 - l. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
- 5) Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, bertugas :
- a. Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
 - b. Perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.

- c. Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
 - d. Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
 - e. Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
 - f. Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan.
 - g. standar dan produk pelayanan.
 - h. Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).
 - i. Konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.
 - j. Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
 - k. Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
 - l. Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.
 - m. Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.
 - n. Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.
 - o. Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.
 - p. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
 - q. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
 - r. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
- 6) Bidang Keuangan, bertugas :
- a. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
 - b. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
 - c. Mengendalikan aliran kas pendapatan.
 - d. Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
 - e. Melakukan pengelolaan keuangan.

- f. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
 - g. Menyusun laporan keuangan konsolidasi.
 - h. Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan.
 - i. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.
 - j. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
 - k. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
 - l. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
 - m. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
 - n. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
- 7) Bidang SDM, bertugas :
- a. Mengelola :
 - 1. Pengembangan organisasi dan manajemen.
 - 2. Pengembangan sumber daya manusia.
 - 3. Manajemen sumber daya manusia.
 - 4. Administrasi dan data kepegawaian.
 - b. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
 - c. Membina hubungan industrial.
 - d. Membuat usulan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) yang terkait dengan bidangnya.
 - e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
 - f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

1). Umur

Dari penelitian ini telah ditentukan sebanyak 67 responden yang akan kami pilih menjadi sampel untuk mengisi kuesioner penelitian kami. Kuesioner ini kami bagikan secara acak kepada pegawai PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR untuk memperoleh data yang valid dan teruji kebenarannya. Dari kuesioner yang telah kami sebarkan kepada responden maka 67 orang telah mengembalikan kuesioner yang telah diisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk dalam pengisian kuesioner ini.

Karakteristik responden berdasarkan umur responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan umur

Umur	Responden	Persentase %
< 25 Tahun	6	8.95 %
26– 30 Tahun	10	14.92 %
31 -40 Tahun	24	35.82 %
41– 50 Tahun	18	26.86 %
>. 50 Tahun	9	13.43 %
Total	67	100 %

Dari table diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden paling besar berkisar pada umur 31-40 tahun dengan jumlah 24 Orang kemudian disusul oleh responden yang berumur antara 41-50

tahun dengan jumlah 18 orang. Dari data diatas terlihat bahwa karyawan terbanyak pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR didominasi oleh karyawan pada usia produktif yakni berkisar antara 31-40 tahun.

2). Jenis Kelamin

Pada penelitian ini kami menyebarkan kuesioner secara acak pada karyawan PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR tanpa membedakan jenis kelamin dengan maksud untuk memperoleh data yang tepat sasaran dan akurat sesuai kondisi lapangan. Berikut adalah table karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki – Laki	42	62.6
Wanita	25	37.4
Total	67	100

Dari table diatas terlihat bahwa persentase jumlah responden laki – laki yang telah mengisi data kuesioner kami jauh lebih banyak dari persentase jumlah reponden wanita dimana jumlah responden laki-laki sebesar 62.6 % dan jumlah responden wanita sebesar 37.4 %. Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT PLN (Persero) Wilayah SULSELBAR lebih didominasi oleh kaum laki-laki dikarenakan core pekerjaan yang lebih bersifat Teknik dan lapangan.

3). Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SD	0	0
SLTP	5	7.46
SLTA / SMK	23	34.33
Diploma 3 (D3)	27	40.29
Strata Satu (S1)	10	14.92
Strata Dua (S2)	2	2,98
Total	67	100

Berdasarkan table diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kuesioner yang telah dikumpulkan merupakan hasil jawaban dari beberapa tingkat Pendidikan dan yang didominasi pada level tingkat Pendidikan Diploma Tiga (D3) dengan jumlah persentase sebesar 40.29 % kemudian disusul diurutan kedua pada level Pendidikan SLTA dengan persentasi 34.33 %

2. Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala *Likert* dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendaha adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 67 orang maka dapat *range* dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$range = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{5}$$

$$Skor\ Tertinggi = 67 \times 5 = 335$$

$$Skor\ Terendah = 67 \times 1 = 67$$

Sehingga *range* untuk hasil survey yaitu :

$$range = \frac{335 - 67}{5}$$

$$range = \frac{268}{5}$$

$$range = 53.6$$

Maka rangeskor :

67 – 120.6 = Sangat Rendah

120.7 – 174.2 = Rendah

174.4 – 227.8 = Cukup

227.8 – 281.4 = Tinggi

281.5 – 335 = Sangat Tinggi

3. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial (X) dan perhitungan skor

Untuk dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga perhitungan skor untuk variable bauran kompensasi finansial yang terdiri dari beberapa variable yaitu upah, gaji dan bonus dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden terhadap Kompensasi Finansial

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS	TS	R	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	X1.1	0	1	2	29	35	299
2	X1.2	0	0	11	37	20	276
3	X1.3	0	0	14	38	15	269
4	X1.4	0	2	3	38	24	285
5	X1.5	0	0	9	29	29	288
6	X1.6	1	1	2	40	23	284
7	X1.7	0	0	2	35	30	296
8	X1.8	0	0	4	39	24	293
9	X1.9	0	0	3	32	32	297
RATA – RATA							287.44

Dari hasil tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kompensasi finansial berada pada range keempat. Hal ini berarti responden responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Kompensasi Finansial.

4. Deskripsi Variabel Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dan perhitungan skor

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap Produktifitas Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		STS 1	TS 2	R 3	S 4	SS 5	
1	Y1	0	7	4	30	26	276
2	Y2	0	1	3	33	30	293
3	Y3	0	0	2	28	37	303
4	Y4	0	5	2	27	33	289
5	Y5	0	1	4	33	29	291
6	Y6	0	0	11	38	18	275
7	Y7	0	0	13	21	33	288
8	Y8	0	1	1	34	31	296
9	Y9	0	0	7	37	23	284
10	Y10	1	1	2	39	24	285
11	Y11	0	0	2	28	37	303
12	Y12	0	0	4	39	24	288
RATA - RATA							289.25

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap Produktifitas Kerja berada pada range keempat yakni tinggi. Hal ini berarti responden responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang tertuang dalam kuesioner terkait dengan Produktifitas Kerja.

5. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi finansial (X)	67	29,00	44,00	38,5672	3,49122
Produktivitas kerja karyawan (Y)	67	41,00	59,00	51,8060	4,45937
Valid N (listwise)	67				

Pada tabel statistik deskriptif di atas, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Kompensasi finansial adalah sebesar 44.00, Nilai minimumnya sebesar 29.00, Nilai rata – rata sebesar 38.56 dan tingkat deviasi standarnya sebesar 3.491. Sedangkan variabel Produktivitas kerja karyawan nilai maksimum sebesar 59,00 nilai minimumnya 41.00. Nilai rata-rata sebesar 51.808 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 4,459.

6. Uji Kualitas Data

1). Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dan juga untuk mengukur sah atau tidaknya suatu koefisien, untuk suatu koefisien dapat dikatakan Valid jika suatu

pernyataan atau item pada koesioner mampu mengungkap suatu yang akan diukur terhadap koesioner tersebut. Dalam uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dikatakan Valid. Nilai r tabel untuk $n = 67$ adalah sebesar 0.2027. Berikut adalah tabel hasil uji validitas menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Rtabel	Nilai Rhitung	Nilaisig	keterangan
x	X.1	0.202	0,508	0,000	<i>Valid</i>
	X.2	0.202	0,618	0,000	<i>Valid</i>
	X.3	0.202	0,645	0,000	<i>Valid</i>
	X.4	0.202	0,44	0,000	<i>Valid</i>
	X.5	0.202	0,596	0,000	<i>Valid</i>
	X.6	0.202	0,591	0,000	<i>Valid</i>
	X.7	0.202	0,791	0,000	<i>Valid</i>
	X.8	0.202	0,741	0,000	<i>Valid</i>
	X.9	0.202	0,599	0,000	<i>Valid</i>
Y	Y.1	0.202	0,433	0,000	<i>Valid</i>
	Y.2	0.202	0,550	0,000	<i>Valid</i>
	Y.3	0.202	0,563	0,000	<i>Valid</i>
	Y.4	0.202	0,999	0,000	<i>Valid</i>

	Y.5	0.202	0,442	0,000	<i>Valid</i>
	Y.6	0.202	0,589	0,000	<i>Valid</i>
	Y.7	0.202	0,588	0,000	<i>Valid</i>
	Y.8	0.202	0,467	0,000	<i>Valid</i>
	Y.9	0.202	0,459	0,000	<i>Valid</i>
	Y.10	0.202	0,643	0,000	<i>Valid</i>
	Y.11	0.202	0,678	0,000	<i>Valid</i>
	Y.12	0.202	0,546	0,000	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS 22.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa, seluruh nilai R_{Hitung} untuk item pertanyaan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai R_{Hitung} yang lebih besar dari nilai R_{Tabel} . Dimana nilai R_{Tabel} untuk jumlah sampel ($n = 67$) adalah sebesar 0,202 sehingga seluruh item pertanyaan pada masing-masing kuesioner dapat dinyatakan valid.

2). Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. 62 Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha (α), jika nilai hasil hitung cronbach's alpha $> 0,60$ maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari

reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi produktivitas Kerja Karyawan	X	0,788	<i>Reliabel</i>
	Y	0,776	<i>Reliabel</i>

Sumber: Output SPSS 22. 2018

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel diatas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach's Alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel.

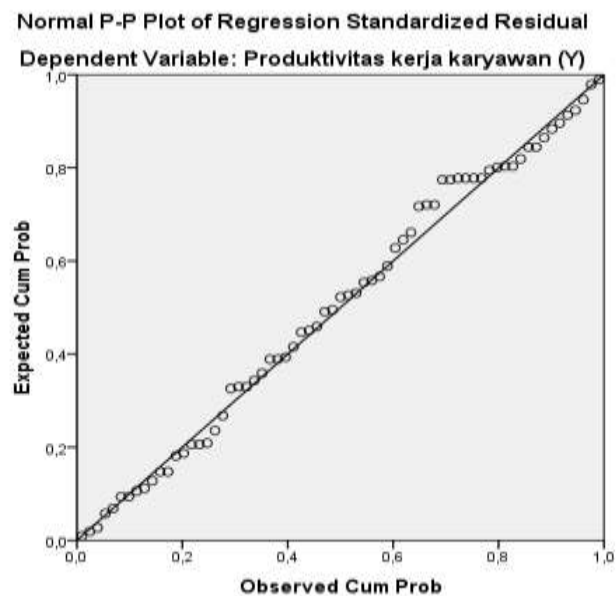
3). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalnya data dapat melihat melalui output grafik kurva normal p-plot.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya. Adapun dasar pengambilan keputusannya yaitu sebagai berikut:

- (a). Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b). Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan grafik p-plot pada gambar 4. diatas ini memperlihatkan penyebaran (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas

7. Analisis Regresi Sederhana

Metode regresi linier sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu penulis sajikan hasil uji regresi linier sederhana berdasarkan tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,618	5,272		5,049	,000
Kompensasi Finansial (X)	,653	,136	,511	4,797	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 22. 2018

Pada output ini, dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dalam kasus ini, persamaan regresi sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = 26,618 + 0,653X$$

(a). Koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 26,618 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X) bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan (Y). sebesar 26,618.

(b). Koefisien regresi untuk Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,096 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan

pada Kompensasi Finansial (X) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,096 satuan.

Dalam penelitian ini ditemukan hipotesis yang dijadikan sebagai dasar dalam melakukan analisis terhadap hasil. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan program Statistik Package For The Sosial Science (SPSS). Cara yang digunakan adalah dengan menghitung nilai Koefisien Determinasi (KD) berdasarkan nilai R Square atau r_2

Tabel 4.10
Pengujian Koefisien Determinasi (KD)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,511 ^a	,261	,250	3,86177

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)

Dari tabel di atas terlihat bahwa angka R Square (r_2) yaitu 0,261. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = r_2 \times 100\%$$

$$KD = 0,261 \times 100\%$$

$$KD = 26,1\%$$

Pada rumusan di atas angka 26.1 % mempunyai maksud bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 26.1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji (F)
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	343,114	1	343,114	23,007	,000 ^b
Residual	969,364	65	14,913		
Total	1312,478	66			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji - F yang menghasilkan nilai $F_{Hitung} = 23,007$. Setelah dibandingkan dengan nilai distribusi F pada taraf kesalahan 5% dengan $df_1 = 1$ dan $df_2 = 65$, ternyata nilai $F_{Hitung} = 23,007$ lebih besar dari nilai $F_{Tabel} = 3,465$ ($23,007 > 3,465$) dengan probabilitas atau angka tingkat signifikan 0,04. Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar dapat diterima.

8. Uji Hipotesis

1). Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan sebagai pembuktian apakah variabel Kompensasi finansial (X) memberikan peranan yang signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan (Y). Perumusan pengujian hipotesis (Uji t) adalah sebagai berikut:

Ho : $\beta = 0$ Kompensasi finansial (X) tidak memberikan peran yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

Ha : $\beta \neq 0$ Kompensasi finansial (X) memberikan peran yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

Dalam menentukan kriteria pengambilan keputusan, dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $T_{Hitung} > T_{Tabel}$

Terima Ho dan tolak Ha jika nilai $T_{Hitung} < T_{Tabel}$

Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%.

Menentukan nilai T_{Tabel} . Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4.12
Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,618	5,272		5,049	,000
Kompensasi finansial (X)	,653	,136	,511	4,797	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

dimana :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 26.618 + 0.653 x$$

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai T_{Hitung} (4,797) yang diperoleh (X) lebih besar dari nilai T_{Tabel} (1.668) sehingga menolak Ho dan menerima

Ha. Dari uji t ini tampak bahwa pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan, Artinya bila kompensasi yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

C. Pembahasan

Sistem balas jasa mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi karyawan. Masalah ini menjadi sangat penting karena balas jasa merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja.

Tujuan suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya adalah agar mereka semakin termotivasi untuk bekerja secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang efisien. Berdasarkan hasil analisis kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penerapannya sudah baik dan layak serta memuaskan karyawan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas, maka tingkat kompensasi yang diberikan perlu diperhatikan karena naiknya tingkat balas jasa mempunyai hubungan erat dengan peningkatan prestasi kerja, dimana para karyawan tersebut akan memotivasi dirinya sendiri dalam usaha mengembangkan kemampuan yang tentunya akan membawa keuntungan bagi perusahaan sebagai pengambil keputusan pertama perlu menetapkan suatu strategi yang baik dalam pemberian kompensasi finansial kepada karyawan karena masalah tersebut sangat besar

pengaruhnya demi kelanjutan sebuah perusahaan. Dari hasil olah data dan penjelasan diatas telah terbukti bahwa pemberian kompensasi finansial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dibutuhkan suatu pengorbanan dari organisasi berupa pemberian kompensasi yang cukup, sehingga para karyawan dapat membuat suatu perubahan dalam praktek kerja melalui indicator-indikator produktivitas yang akan mengara kepada kerja yang lebih efektif dan efisien.

Hal uji singnifikan antara pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulselrabar kota Makassar terbukti bahwa kompensasi mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan demikian, produktivitas kerja karyawan dapat meningkat karena karyawan secara produktif sebagai wujud dari kepuasan mereka terhadap gaji, bonus dan insentif yang mereka terima.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya serta hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh beberapa kesimpulan serta saran sebagai berikut:

A. KESIMPULAN

1). Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kerja tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji statistik t-test. Dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka itu berarti menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima.

2). Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa melalui pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, bila kompensasi finansial yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. SARAN

1. Dalam rangka pemberian kompensasi finansial yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan agar meninjau kembali kebijaksanaan yang telah ditetapkan dan mempertahankan pemberian kompensasi finansial yang sudah baik kepada karyawan.

2. Pimpinan perusahaan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar agar lebih peka dan memonitor tanggapan dan reaksi karyawan mengenai pemberian kompensasi finansial untuk menjamin efektivitas pemberian kompensasi. Pihak perusahaan perlu membuat kebijakan dan pertimbangan tentang pemberian kompensasi yang layak dan wajar berdasarkan besar kecilnya resiko pekerjaan dan pengalaman serta prestasi karyawan tersebut.

3. Pemerintah diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat meredam dampak-dampak negatif yang mungkin timbul yang dapat merugikan pihak karyawan, perusahaan dan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Kencana Predana Media Group: Jakarta
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM*. buku 1. Indeks: Jakarta.
- Fajar, S. Al., & Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*.STIMYPKN: Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hamdani. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen sumber daya manusia strategic*. Ghalia, Jakarta: Indonesia
- Mathis, dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Salemba Empat: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Promosi kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Rineka cipta: Jakarta.
- Rachmawati, Ike.Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Andi Offset: Yogyakarta.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajawali Pers: Jakarta.
- Schuler, s. randal. Dan susan e.jakson. 2011. *Management sumber daya manusia*. Edisi keenam, jilid dua. Erlangga
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. cetakan kedua, mandar maju: Bandung
- Siagian, S.P. 2012. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Rineka cipta.
- Sinungan, M.S. 2014. *Produktivitas apa dan bagaimanah*. Edisi kedua. Bumi aksara: Jakarta

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sumarwan, Ujang. 2012. *Riset Pemasaran dan Konsumen*. IPB Press: Bogor.
- Wibowo. 2011. *budaya organisasi : sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.



RIWAYAT HIDUP

IRMASYARI lahir di Ujung Pandang 29 maret 1995 dari pasangan suami istri, bapak H.Muh. Bakri dan ibu Hj. Hasmiaty . Penulis adalah anak ke 2 dari 4 bersaudara, Penulis sekarang bertempat tinggal di jalan Vetran Utara Duren Tiga Jakarta Selatan, pendidikan pertama yang telah ditempuh penulis di SD Negeri Tabaringan 5 lulus pada tahun 2007 , kemudian melanjutkan ke SMP di Pondok Pesantren Annahdlah dan lulus pada tahun 2010, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMK Negeri 04 Makassar lulus pada tahun 2013 , dan mulai tahun 2014 penulis mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar melalui jalur Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB). Penulis diterima sebagai mahasiswa Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus terus belajar dan berusaha, maka penulis telah berhasil menyelesaikan tugas skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PTL (Persero) wilayah Sulselrabar Kota Makassar”**

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu Alaikum wr.wb

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu dari mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar, yang saat ini dalam penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselrabar Kota Makassar”**.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, penulis memerlukan data-data untuk dapat dianalisis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi dan menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, lengkap dan benar tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Setiap jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara(i) merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penulis. Atas kesedian Bapak/Ibu/Saudara(i) penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu Alaikum wr.wb.

Makassar , September 2018

PENELITI

IRMASYARI

NIM : 105720514214

DATA RESPONDEN

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : SD Diploma 3 Lainnya
 SLTP Strata 1
 SLTA Strata 2
5. Lama Bekerja : tahun / bulan
6. Status Karawan : Tetap / Kontrak *) coret yang tidak perlu

II. Daftar Pernyataan

Petunjuk Pengisian :

- A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- C. Pilihan jawaban :
1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Ragu-Ragu (R)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)
- D. Kuisisioner ini diisi oleh karyawan.

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A. Insentif						
1	Insentif mendorong saya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.					
2	Insentif dapat menambah semangat kerja.					
3	Insentif diberikan secara adil.					
B. Gaji						
4	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jabatan					
5	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan					
6	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
C. Bonus						
7	Bonus diberikan kepada karyawan berprestasi					
8	Bonus yang diberikan sepadan dengan usaha / prestasi					
9	Bonus dapat meningkatkan semangat kerja					

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A. Sikap						
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
2	Saya selalu mengerjakan, menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu					
3	Saya berusaha memanfaatkan waktu se-efisien mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan di tempat kerja.					
B. Motivasi						
5	Saya akan selalu giat & rajin masuk kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
7	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh.					
C. Kemampuan						
9	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.					
10	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
11	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
12	Saya akan berusaha menambah wawasan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya					

Tabel Jumlah Nilai (X) Untuk Bobot pertanyaan 5, 4, 3, 2, 1

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	BS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	X1.1	35	29	2	1	0	299
2	X1.2	20	36	11	0	0	277
3	X1.3	15	38	14	0	0	269
4	X1.4	24	39	3	1	0	287
5	X1.5	29	29	9	0	0	288
6	X1.6	23	40	2	1	1	284
7	X1.7	30	35	2	0	0	296
8	X1.8	23	39	4	1	0	285
9	X1.9	32	32	3	0	0	297
RATA-RATA							286.88

Tabel Jumlah Nilai (Y) Untuk Bobot pertanyaan 5, 4, 3, 2, 1

No	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	BS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Y1.1	26	30	4	7	0	276
2	Y1.2	30	33	3	1	0	293
3	Y1.3	37	28	2	0	0	303
4	Y1.4	33	27	2	5	0	289
5	Y1.5	29	33	4	1	0	291
6	Y1.6	18	38	11	0	0	275
7	Y1.7	33	21	13	0	0	288
8	Y1.8	31	34	1	1	0	296
9	Y1.9	23	37	7	0	0	284
10	Y1.10	24	39	2	1	1	285
11	Y1.11	37	28	2	0	0	303
12	Y1.12	24	39	4	0	0	288
RATA-RATA							289.25

X.6	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
X.7	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
X.8	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
X.9	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
Jumlah	Pearson Correlation									
	Sig. (2-tailed)									

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

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

Correlations

Y.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.378**	.257*	.066	.129	.104	-.092	.152	.132	.269*	.082	.102	.433**
Y.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.378**	1	.415**	.250*	.015	.228	.257*	.060	.187	.312*	.373**	.103	.550**
Y.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.257*	.415**	1	.285*	.284*	.345**	-.016	.239	.371**	.266*	.228	.166	.563**
Y.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.066	.250*	.285*	1	.208	.400**	.380**	.298*	-.141	.334**	.475**	.237	.599**
Y.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.129	.015	.284*	.208	1	.265*	.180	.466**	-.054	.131	.203	.124	.442**

Y.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.104	.228	.345**	.400**	.265*	1	.592**	-.073	.306*	.135	.345**	.197	.589**
Y.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.092	.257*	-.016	.380**	.180	.592**	1	.117	.285*	.240	.505**	.405**	.588**
Y.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.152	.060	.239	.298*	.466**	-.073	.117	1	.211	.306*	.150	.201	.467**
Y.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.132	.187	.371**	-.141	-.054	.306*	.285*	.211	1	.429**	.199	.259*	.459**
Y.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.269*	.312*	.266*	.334**	.131	.135	.240	.306*	.429**	1	.415**	.359**	.643**
Y.11	Pearson	.082	.373**	.228	.475**	.203	.345**	.505**	.150	.199	.415**	1	.588**	.678**

	Sig. (2-tailed)													
	N													
Y.12	Pearson	.102	.103	.166	.237	.124	.197	.405**	.201	.259*	.359**	.588**	1	.546**
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)													
Jumlah	Pearson	.433**	.550**	.563**	.599**	.442**	.589**	.588**	.467**	.459**	.643**	.678**	.546**	1
	Correlation													
	Sig. (2-tailed)													

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

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

Reliability

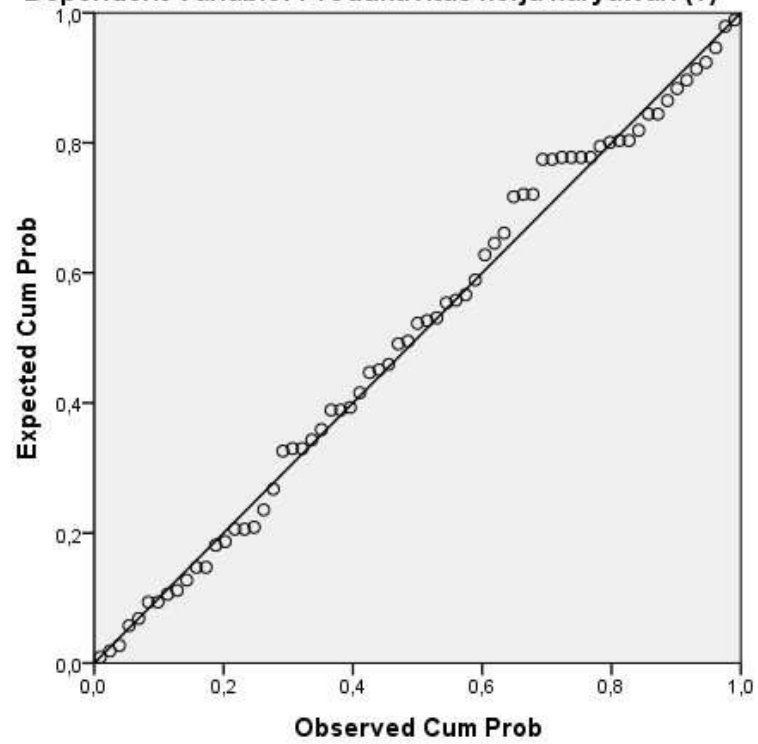
Reliability Statistics

Cronbach's	

Reliability Statistics

Cronbach's	

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)



Model Summary

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	5143	1	5143	350	.001	.381	2.80177

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)

ANOVA^a

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5143	1	5143	350	.001
Residual	11000	22	500		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial (X)

Coefficients^a

		Standardized			
1	(Constant)				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Statistics

		Kompensasi	Produktivitas kerja karyawan
N	Valid	0	0
	Missing		
Mean		38,5672	51,8060
		,42652	,54480
Std. Error of Mean			
		39,0000	52,0000
Median			

	Descriptive Statistics				
Kompensasi finansial (X)	67	29,00	44,00	38,5672	3,49122
Produktivitas kerja karyawan (Y)	67	41,00	50,00	51,8060	4,45027

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

No. 62 TAHUN 1439 H/XI/2017 M

Tentang

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIV. MUHAMMADIYAH MAKASSAR

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Universitas Muhammadiyah Makassar, setelah :

- Menimbang : 1. Untuk tertib administrasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi mahasiswa dilingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unismuh Makassar dipandang perlu mengeluarkan surat keputusan untuk dosen pembimbing.
2. Untuk maksud diatas, maka perlu diatur dalam satu surat keputusan.
- Mengingat : 1. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah Tahun 1999
2. Statuta Universitas Muhammadiyah Makassar 2001
3. Peraturan yang berlaku di lingkungan Univ. Muhammadiyah Makassar
- Memperhatikan : Usulan Kaprodi Manajemen, pada tanggal 17 November 2017 M.

Dengan memohon inayah Allah Swt,

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

Pertama : Mengangkat dosen pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Irmasyari
Stambuk : 105720514214
Program Studi : Manajemen
Pembimbing I : Dr. H. Mahmud Nuhung, MA.
Pembimbing II : Drs. H. Muhiding Daweng

JudulSkripsi : Pengaruh Sistem Kompensasi Langsung Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah SulSelBar Kota Makassar.

- Kedua : Seluruh pembiayaan menyangkut dosen pembimbing dan penguji dibebankan berdasarkan peraturan yang berlaku di lingkungan Unismuh Makassar.
- Ketiga : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah yudisium mahasiswa yang bersangkutan.
- Keempat : Surat keputusan ini akan diperbaiki atau ditinjau kembali, apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan.

Ditetapkan di : Makassar

Pada tanggal : 17 November 2017



Ismail Rasulong, SE, MM.

NBM: 903 078

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Kaprodi di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
3. Masing-masing Mahasiswa



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/IV/39/2018

Makassar, 10 Dzulqa'dah 1439 H

Lamp. :-

23 Juli 2018 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Pimpinan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulselabar Kota Makassar

di-

Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : Irmasyari

Stambuk : 105720514214

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN
(PERSERO) Wilayah Sulselabar Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Sofail Rasulong, SE., MM
NBM. 903 078,-

Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip