

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
DI KABUPATEN PINRANG**



Diajukan Oleh :

WAHYUNI

STB : 4503012015

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"
MAKASSAR
2008**

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KABUPATEN PINRANG

NAMA MAHASISWA : WAHYUNI

NOMOR STAMBUK : 45 03 012 015

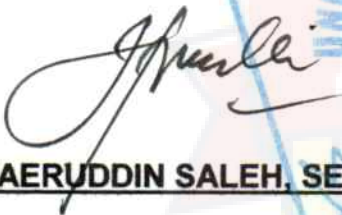
FAKULTAS : EKONOMI

JURUSAN : MANAJEMEN

TELAH DISETUJUI :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



(HAERUDDIN SALEH, SE., M.Si.)



(MIAH SAID, SE., M.Si.)

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas "45" Makassar

DEKAN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45"

KETUA JURUSAN MANAJEMEN



(HAERUDDIN SALEH, SE., M.Si.)



(MIAH SAID, SE., M.Si.)

Tanggal Pengesahan : 2008

HALAMAN PENERIMAAN

Hari / Tanggal : **Jumat, 23 Mei 2008**

Skripsi Atas Nama : **W a h y u n i**

No. Stambuk : **45 03 012 015**

Telah diterima oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Pengawas Umum : **Prof. DR. H. Abu Hamid**
(Rektor Univ. "45" Makassar)

Ketua : **Haeruddin Saleh, SE., M.Si.**
(Dekan Fak. Ekonomi Univ. "45")

Sekretaris : **Faridah, SE., M.Si., Ak.**

Anggota Penguji : **1. Haeruddin Saleh, SE., M.Si.**

2. Prof.Dr.H.Osman Lewangka,MA.

3. Miah Said, SE., M.Si.

4. Herminawaty A., SE., MM.

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

P R A K A T A

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana ekonomi (SE) pada fakultas Ekonomi Universitas "45" Makassar.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Pertama-tama, ucapan terimah kasih penulis berikan kepada Bapak HAERUDDIN SALEH. SE, M.Si dan Ibu MIAH SAID. SE, M.Si sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

Ucapan terima kasih kepada Bapak pimpinan PDAM Kab. Pinrang atas pemberian izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau. Hal yang sama juga penulis sampaikan kepada seluruh pegawai PDAM kab.Pinrang yang telah memberikan andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini.

Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada ayah dan ibu beserta saudara-saudara penulis atas bantuan, nasehat dan motivasi yang diberikan selama penulisan skripsi ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dan berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Makassar, Mei 2008

Penulis



UNIVERSITAS
BOSOWA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR SKEMA	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.2 Bentuk dan Jenis Kompensasi.....	11
2.3 Tujuan dan Faktor Pemberian Kompensasi	13
2.4 Proses Penentuan Kompensasi.....	15
2.5 Tinjauan Tentang Kinerja	16
2.6 Kerangka Pikir	23
2.7 Hipotesis.....	26

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	27
	3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	27
	3.2 Metode Pengumpulan Data.....	27
	3.3 Jenis dan Sumber Data.....	28
	3.4 Metode Analisis	28
	3.5 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	33
	4.1 Gambaran Umum	33
	4.2 Struktur Organisasi	34
	4.3 Analisis Data.....	43
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	55
	5.1 Kesimpulan	58
	5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA		59

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Rekapitulasi pembayaran pemberian kompensasi kepada karyawan PDAM pinrang Tahun 2003 – 2007.....	5
Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden untuk Gaji.....	45
Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden untuk Tunjangan.....	46
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden untuk Bonus.....	47
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden untuk Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 6. Uji-F, Pengaruh Kompensasi Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y).....	50
Tabel 7. R Square (r^2). Besarnya Pengaruh Kompensasi Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 8. Uji-t, Pengaruh Kompensasi Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	53

Persoalan motivasi memang tidak bisa dipisahkan dengan pendapatan atau penghasilan yang diterima seorang karyawan. Terkadang karyawan akan termotivasi untuk bekerja jika diberikan kompensasi yang layak. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus.

PDAM Kabupaten Pinrang , sebagai Perusahaan yang bertanggung jawab terhadap masalah air minum di daerah ini, tidak terlepas dari permasalahan diatas. Kinerja karyawan yang baik dan optimal akan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan ini dalam melayani masyarakat atau konsumen. Sebagai penunjang aktivitas perusahaan diperlukan manajemen mengenai penerapan kebijaksanaan kompensasi yang bertujuan untuk mengatur jalannya perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas sebagai realisasi pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak perusahaan, maka besarnya kompensasi yang diberikan kepada Karyawan PDAM Pinrang adalah seperti tampak pada table dibawah ini.

Tabel 1
REKAPITULASI PEMBAYARAN PEMBERIAAN KOMPENSASI KEPADA
KARYAWAN PDAM PINRANG
TAHUN 2003 – 2008

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Pemberian Kompensasi (Rp)	Volume Penjualan (Rp)	% Perkembang	
				Jumlah Karyawan	Volume Penjualan
2003	40	7.982.966,97	103.683.271	0,275	0,099
2004	51	8.097.225,33	113.937.660	0,196	0,102
2005	52	9.398.319,07	125.602.500	-0,096	0,032
2006	47	10.509.896	129.689.765	-0,042	0,020
2007	45	11.047.840,44	132.288.400	0,111	0,275

Sumber : PDAM Kabupaten Pinrang Tahun 2008

Dari data diatas, terlihat bahwa anggaran untuk kompensasi ini memang cukup besar, namun hal ini justru membuktikan bahwa manajemen PDAM Pinrang serius dalam memperhatikan masalah kompensasi ini. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Seorang pimpinan yang ingin mengembangkan usahanya seoptimal mungkin, maka ia harus menetapkan sistem kompensasi yang tepat dan memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang lebih berdaya guna dan berhasil guna. Sehingga dengan demikian, disatu pihak karyawan dapat memperoleh kompensasi yang layak sesuai dengan kebutuhannya, dan dilain pihak perusahaan

dapat memperoleh profitabilitas yang memadai, sehingga akan tercipta hubungan kerja yang dinamis dan harmonis antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan.

Kendati pemberian kompensasi dirasakan membebani keuangan perusahaan, namun dalam rangka pengembangan organisasi harus diakui bahwa kompensasi merupakan pos biaya yang penting, karena adanya kompensasi dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Kompensasi diharapkan dapat memainkan peranan penting dalam mengendalikan perilaku karyawan, sehingga ada interkoneksi antara karyawan dengan perusahaan akibat adanya kompensasi ini. Dengan demikian jelaslah bahwa kinerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari adanya pemberian Kompensasi.

Berdasarkan alur pemikiran di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang kompensasi dan kinerja, sehingga penulis memilih judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pinrang ”**.

1.2. Rumusan Masalah

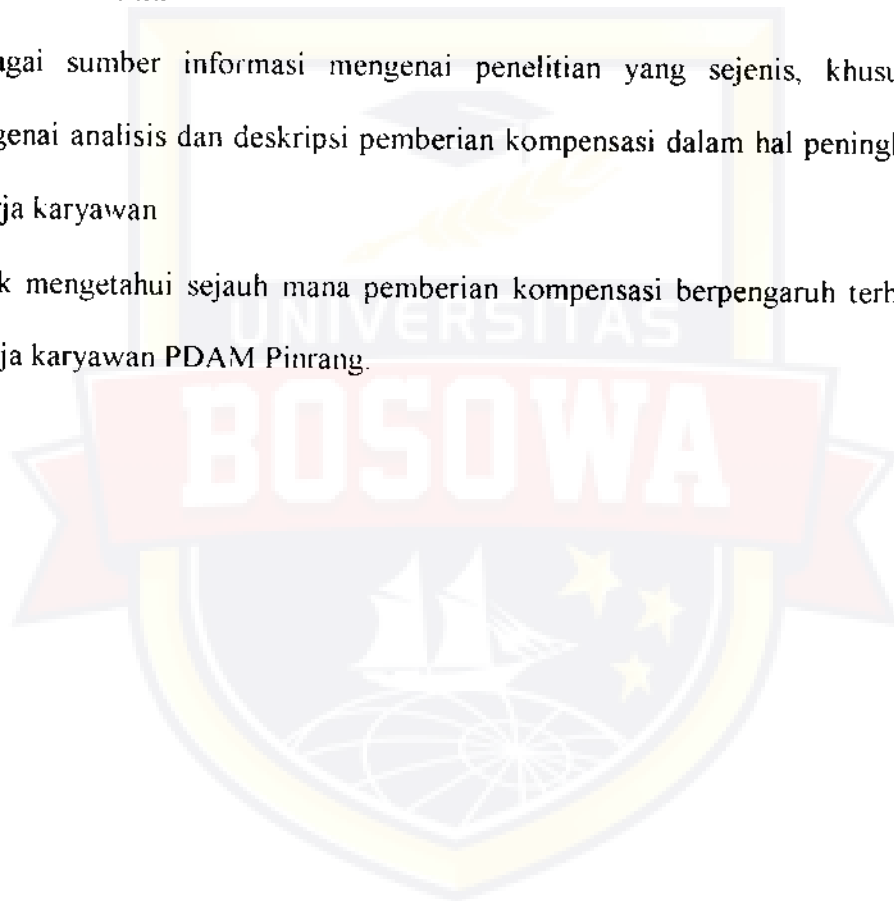
Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah **“Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Pinrang ”**

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Pinrang .

1.4 Manfaat Penelitian

- 1.4.1 Sebagai sumber informasi mengenai penelitian yang sejenis, khususnya mengenai analisis dan deskripsi pemberian kompensasi dalam hal peningkatan kinerja karyawan
- 1.4.2 Untuk mengetahui sejauh mana pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Pinrang.



Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan yang lain yang ada dalam suatu organisasi.

2.5 Tinjauan Tentang Kinerja

Kinerja yang baik adalah suatu hal yang mutlak dimiliki oleh seorang karyawan, demi tercapainya tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja seorang karyawan akan semakin baik pula produktivitas kerjanya, dan semakin baik produktivitas kerja karyawan, maka tujuan perusahaan akan semakin mudah tercapai.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya "Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang". *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:50), "Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Mangkunegara (2000 : 67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja dapat diartikan sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menemukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang penting.

Berbicara tentang kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *performance*. Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar tersebut dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Kemajuan kearah sasaran harus di pantau secara teratur. Metode penilaian kinerja berdasarkan sasaran bertumpu pada anggapan mengenai apa yang dapat dicapai selama rentang waktu tertentu dan sesuai dengan standar tertentu.

Penentuan kinerja seorang karyawan, dilakukan oleh pimpinan perusahaan berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja ini dapat dilakukan setiap saat, atau secara berkala sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh pimpinan, dengan mempertimbangkan aspek-aspek yang berorientasi pada

kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan, bukan dengan melakukan pembunuhan karakter atau mematikan kreatifitas para karyawan.

Handoko (2000:135) mengemukakan bahwa "Penilaian Kinerja atau Prestasi Kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi menilai prestasi kerja karyawan". Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Adapun tujuan pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja para karyawan adalah :

1. Membantu meningkatkan kinerja yang sudah ada
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja yang sudah ada
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa depan.
5. Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
7. Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji
9. Mendorong para manajer untuk berfikir dengan cermat mengenai kinerja staf mereka pada umumnya dan berbagai factor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode atau pendekatan :

- a) Metode Penilaian Kategori. Metode yang paling sederhana dalam penilaian kinerja, yang meminta manajer memberi nilai untuk tingkat-tingkat kinerja karyawan dalam formulir yang berisi grafik dan daftar peserta.
- b) Metode Perbandingan. Para manajer secara langsung membandingkan kinerja karyawan mereka satu sama lain. Sebagai contoh, seorang operator akan dibandingkan dengan operator lainnya. Teknik ini mencakup antara lain pemberian peringkat, perbandingan berpasangan, atau distribusi normal.
- c) Metode Naratif. Dokumen dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian kritis, essay dan metode tinjauan lapangan. Catatan ini lebih mendeskripsikan tindakan karyawan daripada mengindikasikan suatu penilaian yang sebenarnya.
- d) Metode Tujuan/Prilaku. Pendekatan penilaian perilaku berusaha untuk mengukur perilaku karyawan dan bukannya karakteristik lainnya

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, diantaranya adalah :

a). Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai atau karyawan terdiri dari Kemampuan Potensi (IQ) dan Kemampuan Reality (*knowledge · skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ, *Knowledge* dan *Skill* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk menduduki suatu jabatan, terampil dalam bekerja serta tekun



dan sabar dalam menghadapi rutinitas dari setiap aktivitas yang dijalani sehari-hari, maka dia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi adalah dorongan untuk berbuat atau tidak berbuat, bertindak atau tidak bertindak atas sesuatu hal berdasarkan adanya pertimbangan yang matang. Motivasi atau biasa disebut stimulus, merupakan salah satu faktor yang amat penting dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi maka sulit bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Flippo (1995:117) mengemukakan bahwa "Motivasi timbul sebagai akibat adanya keinginan-keinginan tertentu yang ingin dicapai".

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini terlihat adanya relevansi antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja. Adanya kompensasi dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sebab kompensasi yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Menurut Sedarmayanti (2001:52), ada tiga faktor untuk mengetahui kinerja karyawan, yaitu :

- 1 Faktor Organisasi
 - a). Selama dia bekerja
 - Keterlambatan
 - Kehadiran
 - Pelatihan
 - Penurunan Produktivitas
 - Perombakan Rencana/Jadwal

- Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
- Kekeliruan dan ketidakefisienan
- b). Diluar Pekerjaan
 - Kehilangan Investasi
 - Semangat
 - Rekrutmen
 - Seleksi dan Penempatan
 - Kekurangan Biaya
 - Perombakan rencana/jadwal
 - Kompensasi sebenarnya
- 2. Faktor Individu
 - Pengaruh Karir
 - Pengaruh Kemampuan
 - Pengaruh Sosial
 - Pengaruh Keluarga
 - Pengaruh Psikologis
- 3 Faktor Sosial
 - Ketidakpuasan Klien
 - Hubungan Masyarakat
 - Kredibilitas dan Abilitas system untuk memberikan pelayanan efektif
 - Kekurangan dalam hal kualitas pelayanan pendidikan
 - Hasil gagal diperoleh sesuai dengan standar.

Seperti telah dikemukakan pada bagian depan, bahwa kinerja sangat terkait dengan persoalan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2006:10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Handoko (2000:4), menyebutkan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Dari defenisi yang diberikan di atas, dapat kita simpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan proses perencanaan, pengorganisasian,

penggerakan dan pengawasan Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Semua hal tersebut harus diatur dan dirancang sedemikian rupa agar memberikan hasil yang memuaskan.

Dari sini dapat terlihat, bahwa pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia berorientasi pada bagaimana mengatur karyawan agar mampu berkinerja dengan baik untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

2.6 Kerangka Pikir

Perkembangan pesat kebutuhan masyarakat akan ketersediaan Air Bersih yang siap untuk di konsumsi, menjadi bisnis yang amat menarik dan menjanjikan. Sebab kita ketahui bersama bahwa Air bersih merupakan kebutuhan pokok manusia yang tidak akan tergantikan sampai kapanpun sehingga tersedianya air bersih sebagai kebutuhan mutlak manusia harus dikelola secara baik dan professional.

Peluang ini pula yang kemudian di manfaatkan PDAM dengan berusaha memproduksi air bersih kemudian disalurkan kepada masyarakat sebagai konsumen. Dari hasil penjualan air bersih inilah PDAM kemudian memperoleh keuntungan yang digunakan untuk menghidupi karyawan dan perusahaan.

Era kompetisi yang sangat ketat seperti sekarang ini memerlukan pengelolaan perusahaan yang lebih tepat dan konstruktif dalam mengoptimalkan segala sumber daya, sehingga perusahaan dapat *survive* dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dan yang lebih penting lagi adalah pelayanan yang diberikan perusahaan

harus mampu memuaskan konsumen. Dan pelayanan yang baik hanya akan terwujud bila karyawan mempunyai kinerja yang baik pula.

Dalam kaitan ini, pemberian kompensasi yang diyakini sebagai salah satu jurus jitu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa lebih optimal dalam menjalankan aktivitas perusahaan, menjadi poin penting yang perlu diperhatikan dan direalisasikan.

Panggabean (2002:75) menyebutkan bahwa "Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi."

Pada bagian lain, Panggabean (2002:76) mengatakan bahwa pada umumnya, kompensasi diberikan untuk .

1. Menarik karyawan yang cakap masuk kedalam organisasi
2. Mendorong mereka untuk berprestasi tinggi
3. Mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Pemberian kompensasi, yang meliputi Gaji, Tunjangan dan bonus harus dikelola secara cepat dan tepat melalui manajemen yang profesional agar karyawan memiliki motivasi yang berlipat sehingga senantiasa menjaga stabilisasi kinerjanya. Hal ini penting mengingat karyawan dan perusahaan masing-masing mempunyai kepentingan dan keterikatan satu dengan lainnya.

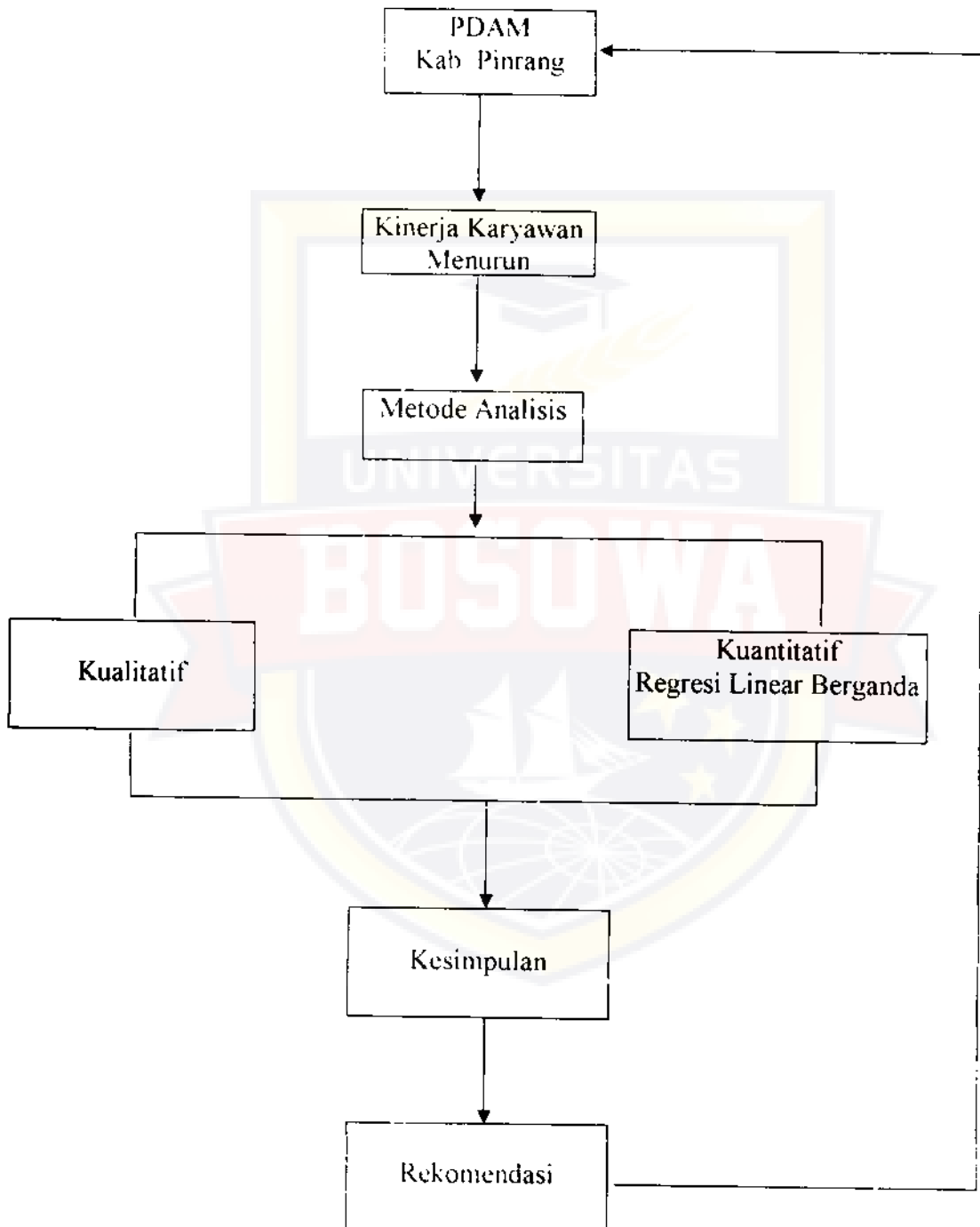
Pengelolaan sumber daya manusia termasuk didalamnya pemberian kompensasi yang di kelola secara tepat dengan menggunakan sistem penerapan

manajemen kinerja secara baik dan terarah mempunyai tujuan agar dapat meningkatkan produktivitas, kemampuan dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan alur pemikiran diatas, maka penulis kemudian menyusun kerangka pikir seperti tampak pada gambar berikut ini :



Skema Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan, maka di dasarkan bahwa Pemberian Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pinrang .



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian dalam proposal adalah pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) yang berlokasi di Pinrang. Adapun waktu penelitian selama 3 bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan April 18, 2008.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 3 cara, yaitu :

1. Angket / Quesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk meminta informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti.
2. Dokumentasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui pencatatan dari dokumen-dokumen atau bukti tertulis dari PDAM Kabupaten Pinrang, yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.
3. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui komunikasi interaktif, secara langsung dengan informan dan responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif yaitu data yang dapat dihitung atau data berupa angka-angka meliputi penjualan dan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam beberapa tahun.
- b. Data kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka

2. Sumber Data

- a. Data primer, data yang diperoleh dengan jalan mengadakan pengamatan serta wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan dan karyawan PDAM di Pinrang.
- b. Data sekunder, data yang di peroleh melalui dokumen-dokumen / bahan-bahan yang relevan pada objek penelitian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan

3.4 Metode Analisis

Data atau informasi yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan sebelumnya, dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, masing-masing variabel diteliti untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel Y, dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan

X_3 = Bonus

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi parameter yang diukur

e = error atau residu

Berdasarkan hasil perhitungan dari model analisis tersebut di atas, maka dapat digunakan untuk memecahkan permasalahan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

a. Uji Serempak (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergangungnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 0,05.

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka berarti variabel bebasnya secara serempak atau bersama-sama memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terganggu, atau hipotesis diterima.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas atau secara parsial terhadap variabel tergangungnya bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas

dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya secara parsial atau sendiri-sendiri.

Selain Uji-F dan Uji-t tersebut diatas, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Cabang Pinrang, dapat diketahui berdasarkan nilai R-Square. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa istilah, sehingga perlu didefinisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Adapun definisi Operasional dari penelitian ini adalah .

a) Kompensasi Finansial adalah segala sesuatu dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Kompensasi terdiri atas :

- Gaji, adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- Tunjangan, adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan diluar gaji pokoknya yang dinilai berdasarkan jabatan struktural.

- Bonus, pemberian atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang ditentukan atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

b) Kinerja, adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya melalui daftar pertanyaan, dan setiap karyawan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan pengukuran variabel teknik Skala Likert. Dengan indikator Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Untuk mengukur kinerja Karyawan PDAM Pinrang, maka setiap pertanyaan didasarkan pada jenis-jenis kompensasi yaitu Gaji, Tunjangan dan Bonus dengan menyediakan 5 kategori jawaban yang memiliki skor dari tertinggi hingga terendah, yaitu :

- Sangat berpengaruh dengan skor 5
- Berpengaruh dengan skor 4
- Cukup berpengaruh dengan skor 3
- Kurang berpengaruh dengan skor 2
- Tidak berpengaruh dengan skor 1

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN PDAM

1. Sejarah singkat perusahaan PDAM Kabupaten Pinrang

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pinrang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Pinrang yang berdiri dan difungsikan pada tanggal 1 November 1990. Proses perkembangan kantor PDAM Kab. Pinrang

- a. 1990 - 1991 survey pendahuluan
- b. 1991 - 1992 pengembangan bronkaptering oleh proyek air bersih
- c. 1993 - 1995 pemantapan bronkaptering dan pemasangan pipa
- d. 1996 - 1997 pembuatan reservoir bulu tanah kapasitas 150 m³

Pada tanggal 23 Pebruari 1993 PEMDA Pinrang menerbitkan peraturan daerah Nomor 1 tahun 1993 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Pinrang yang kemudian disahkan oleh Gubernur Kepala Daerah TK. I Sulawesi Selatan dengan surat keputusan nomor 492/VIII/1993 tanggal 10 Agustus 1993 kemudian dengan surat Keputusan Nomor : 113/KDS/1978. Bupati Kepala Daerah TK. II Pinrang tanggal 5 Desember 1993 membentuk Badan Pengurus PDAM Pinrang yang selanjutnya diikuti dengan Surat Keputusan Nomor : 116/KDS/1993 yang mengatur tentang penunjukkan dan pengangkatan direksi PDAM Kabupaten DATI. II Pinrang yang terdiri dari seorang direktur dan wakil direktur. Pada tanggal

15 Desember 1993 dikeluarkan pada sebuah pengumuman dengan Surat Keputusan Nomor :580/KDS/1978 tentang Perusahaan Air Minum (PDAM) Kabupaten Pinrang yang mulai difungsikan pada tanggal 1 Januari 1994 dengan mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan air minum di daerah Kabupaten Pinrang, perhitungan atau pembayaran tarif pemakaian air mulai terhitung pada bulan Januari 1995.

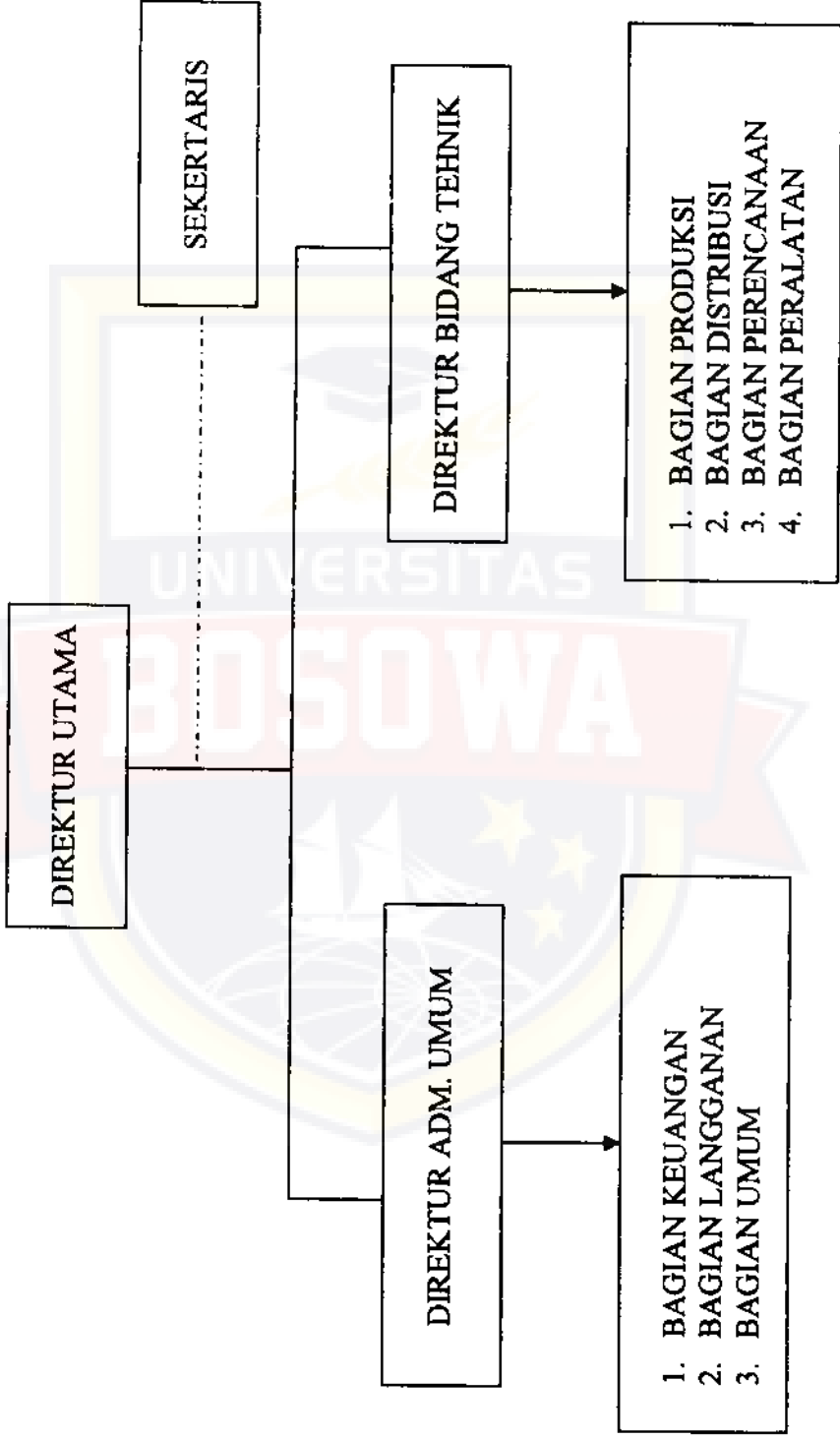
2. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pinrang

Suatu perusahaan dikatakan berkembang apabila dalam perusahaan tersebut terdapat suatu sistem kerja yang baik. Sistem kerja dengan Struktur organisasi yang baik dan tepat adalah struktur organisasi yang menggambarkan kedudukan setiap personel. Tanpa organisasi yang baik dan jelas maka akan terjadi kesimpangsiuran dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka disusunlah struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pinrang berdasarkan Surat Keputusan Bupati Pinrang Nomor 22 tahun 2001, yaitu seperti yang terdapat pada gambar sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI

PDAM KAB. PINRANG



1. Tugas Direktur Utama :

- a. Direktur Utama mempunyai tugas-tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan daerah Nomor 1 tahun 1978 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pinrang yang telah mengalami beberapa kali perubahan mulai dengan peraturan daerah nomor 6 tahun 1995 dan peraturan daerah nomor 11 tahun 1991 tentang ketentuan-ketentuan pokok Badan Pengawas, Direksi dan kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Pinrang.
- b. Dalam menjalankan tugasnya Direksi Utama bertanggung jawab pada Bupati.
- c. Direktur wajib menyelenggarakan rapat pada waktu-waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan tugas-tugas dengan urusan-urusan unit PDAM.
- d. Apabila Direktur Utama berhalangan untuk menjalankan tugas pekerjaannya maka Bupati Pinrang dapat menunjuk salah seorang direksi atau kepala bagian atau seorang pegawai yang tertua pangkat dan jabatannya serta mampu mewakili tugas Direksi Utama.

2. Tugas Direktur Administrasi Bagian Umum:

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan di bidang administrasi keuangan, kepegawaian, dan kesekretarian.
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pengadaan peralatan perlengkapan.
- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.

- d. Mengendalikan uang pendapatan hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
- f. Dalam menjalankan tugas direktur administrasi bidang umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

3. Tugas Direktur Bidang Teknik:

- a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang perencanaan teknik, produksi, distribusi dan peralatan listrik
- b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi sumber mata air dan sumber air tanah.
- c. Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
- e. Dalam menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
- f. Dalam menjalankan tugas Direksi Bidang Teknik bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

4. Bidang umum dibagi atas :

- a. Bagian keuangan
- b. Bagian langganan
- c. Bagian umum

5. Bagian keuangan mempunyai tugas :

- a. Mengendalikan kegiatan-kegiatan di bidang keuangan.

- b. Mengadakan program pendapatan dan pengeluaran keuangan.
- c. Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- e. Bagian keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian Keuangan yang dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur atau Kepala Administrasi Bagian Umum.

6. Bagian langganan mempunyai tugas :

- a. Melakukan penyaluran meter air dan memberikan data penggunaan air berdasarkan meter.
- b. Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan, dan mengurus penagihan rekening langganan.
- c. Menyelenggarakan fungsi-fungsi langganan, dan mengurus penagihan rekening langganan.
- d. Menyelenggarakan fungsi-fungsi pengawasan meter air, pengendalian meter air dan administrasi meter air.
- e. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan atau pimpinan.
- f. Bagian pelayanan langganan dipimpin oleh Kepala Bagian Langganan, yang dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Dierektur atau Kepala Administrasi Bagian Utama.

7. Bagian Umum mempunyai tugas :

- a. Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi kepegawaian dan kesekretariatan.
- b. Menyenggarakan kegiatan-kegiatan di bidang kerumahtanggaan peralatan kantor dan perundang-undangan.
- c. Mengurus pembekalan dan peralatan teknik
- d. Mengadakan pembelian barang yang diperlukan perusahaan.
- e. Bagian umum dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Administrasi Bidang Umum dan Keuangan.

8. Bidang teknik dibagi atas :

- a. Bagian Produksi
- b. Bagian Distribusi
- c. Bagian Perencanaan
- d. Bagian Peralatan Teknik

9. Bagian Produksi mempunyai tugas :

- a. Menyenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air termasuk rencana kebutuhan material produksi.
- b. Mengatur menyelenggarakan fungsi mekanik mesin, ketenagaan kualitas serta laboratorium.
- c. Bagian produksi dipimpin oleh seorang kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Bidang Teknik .

- d. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan atau pimpinan.
- e. Bagian produksi dipimpin oleh seorang kepala bagian dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Bidang Teknik .

10. Bagian distribusi mempunyai tugas :

- a. Mengawasi pemesanan dan pemeliharaan pipa-pipa distribusi dalam pembagian secara merata dan terus menerus serta melayani gangguan.
- b. Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa dan jaringan pipa, pompa tekan dan pelayanan gangguan.
- c. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan atau pimpinan.
- d. Bagian produksi dipimpin oleh Kepala Bagian dan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Bidang Teknik.

11. Bagian perencanaan mempunyai tugas :

- a. Mengadakan persediaan cadangan air guna keperluan distribusi
- b. Merencanakan pengadaan teknik bangunan air minum serta mengendalikan kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan.
- c. Mengadakan persediaan saran air minum untuk program-program penyambungan, pengawasan dan pendistribusian.
- d. Membantu direktur bidang teknik dan memberikan saran-saran pertimbangan.
- e. Bagian perencanaan teknik dikepalai oleh seorang kepala bagian dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Bidang Teknik.

12. Bagian peralatan dan perawatan teknik mempunyai tugas :

- a. Mengurus pembekalan material dan peralatan teknik.

- b. Mengadakan perawatan, perbaikan pipa drainase dan meter-meter air.
- c. Mengetes, meneliti dan menilai peralatan teknik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Mengadakan perawatan, perbaikan pipa drainase dan meter-meter air.
- e. Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.
- f. Bagian peralatan teknik dikepalai oleh Kepala Bagian dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur Bidang Teknik.

13. Tugas Satuan Pengawas Intern :

- a. Melakukan pengawasan audit intern atau administrasi keuangan dan pengelolaan penggunaan kekayaan perusahaan.
- b. Mengadakan pengawasan anggaran pendapatan dan belanja perusahaan.
- c. Mengadakan pengawasan terhadap penyelenggaraan tata kerja dan prosedur perusahaan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Mengawasi dan mengikuti kegiatan-kegiatan operasional perusahaan dan memberikan penilaian dan pembahasan secara berkala.
- e. Dalam menjalankan tugas di atas soal-soal yang menyangkut intern memberikan petunjuk/bimbingan serta mengambil langkah-langkah demi kelancaran perusahaan.
- f. Memberikan saran-saran dan pertimbangan kepada Direktur Utama tentang langkah-langkah atau tindakan-tindakan yang perlu diambil dibidang tugasnya.

- g. Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana di sebutkan di atas, SPI melaporkan dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

14. Tugas Pengawas Bidang Operasional Dan Administrasi

- a. Menyelenggarakan, mengatur dan mengawasi agenda surat-surat yang menyangkut kegiatan bagian distribusi secara sistematis serta menjaga keamanannya.
- b. Membuat, mengatur, mendistribusikan dan mengarsipkan surat-surat yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan.
- c. Membuat dan menyusun kebutuahn alat-alat menulis, buku dan peralatan kerja lapangan
- d. Menyusun dan mempersiapkan laporan secara periodik serta pendistribusiannya.
- e. Merencanakan dan menyusun penempatan tenaga lapangan serta mengawasi disiplin kerja karyawan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, tunjangan, dan bonus merupakan bentuk kompensasi yang berkaitan dengan materi atau uang, baik secara langsung maupun tidak langsung diterima oleh karyawan.

Kompensasi Finansial, terdiri atas :

- a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b. Tunjangan adalah balas jasa yang diberikan kepada seorang diluar dari gaji pokoknya yang dinilai berdasarkan jabatan struktural
- c. Bonus adalah pemberian atau balas jasa yang diberikan kepada seseorang karena dia melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang ditentukan atau melebihi dari target yang ditetapkan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. atau "Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

3. Analisis Data

Pada pengumpulan data, peneliti menggunakan skala likert melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan bobot kepada responden. Dari skor jawaban responden selanjutnya dijumlahkan berdasarkan Variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh tingkat jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, yaitu :

4. Deskripsi Gaji

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban yang diberikan oleh responden dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan PDAM terhadap gaji dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini

Tabel 2
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN UNTUK GAJI

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
13- 11	Sangat Baik	6	12,77
10- 8	Baik	17	36,17
7- 5	Cukup Baik	20	42,55
4-2	Kurang Baik	4	8,51
1-0	Sangat Tidak Baik	-	-
		47	100

Sumber : Lampiran, Hasil olah data 2008

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa ada variabel gaji berada pada kategori sangat baik dengan persentasi sebesar 12,77% , kategori baik dengan persentase sebesar 36,17%, kategori cukup baik dengan persentase sebesar 42,55%, kategori kurang baik dengan persentase sebesar 8,51% dan kategori sangat tidak baik dengan persentase 0%. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap gaji berbeda-beda. Namun dapat dinilai cukup baik dari kategori yang lain.

5. Deskripsi Tunjangan

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap bonus dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 3
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN UNTUK TUNJANGAN

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
13 – 11,2	Sangat Baik	7	14,9
11,1- 9,3	Baik	11	23,4
9,2 – 7,4	Cukup Baik	15	31,92
7,3- 5,5	Kurang Baik	6	12,77
5,4- 3,6	Sangat Tidak Baik	8	17,02
		47	100

Sumber : Lampiran, Hasil olah data 2008

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel tunjangan berada pada penilaian yang variatif dimana kategori sangat baik dengan persentasi sebesar 14,9 % kategori baik dengan persentase sebesar 23,4 % kategori cukup baik dengan persentase sebesar 31,92 % kategori kurang baik dengan persentase sebesar 12,77 % dan kategori sangat tidak baik 17,2 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap tunjangan berbeda-beda. Namun dapat dinilai cukup baik dibandingkan dengan kategori yang lain.

6. Deskripsi Bonus

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap bonus dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN UNTUK BONUS

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
12 – 10,2	Sangat Baik	2	4,26
10,1 – 8,3	Baik	9	19,15
8,2 – 6,4	Cukup Baik	15	31,91
6,3 – 4,5	Kurang Baik	12	25,53
4,4 – 2,6	Sangat Tidak Baik	9	19,15
		47	100

Sumber : Lampiran, Hasil olah data 2008

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel bonus berada pada penilaian yang variatif dimana kategori baik dengan persentase sebesar 4,26 %, kategori baik dengan persentase sebesar 19,15 %, kategori cukup baik dengan persentase sebesar 31,91 %, kategori kurang baik dengan persentase sebesar 25,53 % dan kategori sangat tidak baik 19,15 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap bonus berbeda-beda. Namun dapat dinilai cukup baik dibandingkan dengan kategori yang lain.

a. Deskripsi Kinerja karyawan

Besarnya tanggapan dari hasil jawaban responden terhadap bonus dapat dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 5
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN UNTUK KINERJA KARYAWAN

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
22 – 19	Sangat Baik	4	8,52
18 – 15	Baik	15	31,91
14 - 11	Cukup Baik	12	25,53
10 – 7	Kurang Baik	16	34,04
6 – 3	Sangat Tidak Baik	-	-
		47	100

Sumber : Lampiran, Hasil olah data 2008

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variable kinerja karyawan berada pada penilaian yang variatif dimana kategori sangat baik dengan persentase sebesar 8.52 %, kategori baik dengan persentase sebesar 31,91 %, kategori cukup baik dengan persentase sebesar 25,53 %, kategori kurang baik dengan persentase sebesar 34,04 % dan kategori sangat tidak baik 0 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan berbeda-beda. Namun dapat dinilai baik dibandingkan dengan kategori yang lain. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi akan dijelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel

bebas X terhadap variabel terikat Y, baik secara parsial maupun secara bersama-sama sebagai berikut :

8. Uji F (Uji Simulasi)

Persamaan regresi akan digunakan adalah :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

\hat{Y} = Kinerja karyawan

X_1 = Gaji

X_2 = Tunjangan

X_3 = Bonus

$\beta_{0,1,2,3,4}$ = Paramater

Persamaan tersebut di atas akan menjelaskan pengaruh variable bebas X secara simultan terhadap variabel terikat masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengetahui pengaruh kedua variabel serta pengaruh besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y dengan melihat besarnya R_{square} .

Berdasarkan analisis varians (anavar) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6
HASIL UJI-F, PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN
ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	149,447	3	49,816	3,72	,018(a)
	Residual	574,425	43	13,359	9	
	Total	723,872	46			

a. Predictor : (Constan), Bonus, Tunjangan, Gaji

b. Dependent Variabel

Sumber : Lampiran, Hasil olah data

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai-F hitung lebih besar dari nilai F-tabel (3,729) sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi Gaji (X_1), tunjangan (X_2), Bonus (X_3) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini juga ditunjukkan dari nilai probability $<0,05$.

9. Kontribusi Pengaruh

Berdasarkan tabel uji-F (Uji Simultan) telah dijelaskan bahwa kompensasi {gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)}, terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan. Adapun besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui berdasarkan besarnya nilai R Square sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 7
HASIL R SQUARE (R^2) TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MODEL SUMMARY^B

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,454(a)	,206	,151	3,65496

a. Predictor : (Constan) Gaji, Bonus, Tunjangan,

b. Dependent Variabel

Sumber : Lampiran, Hasil olah data

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial {gaji (X_1), tunjangan (X_2), bonus (X_3)}, terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,206 atau sebesar 20,6 %. Artinya bahwa sekitar 20,6% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus) sedangkan sisanya sekitar 79,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Adapun keeratan hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien (r) berdasarkan pedoman dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi (r) menurut Sugiyono (2003: 250) adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien

0,00 – 0,199

0,20 – 0,399

0,40 – 0,599

0,60 – 0,799

0,80 – 1,00

Tingkat Hubungan

Sangat Rendah

Rendah

Sedang

Kuat

Sangat Kuat

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,454 memberikan indikasi bahwa hubungan kompensasi (x) terhadap kinerja karyawan (Y) tergolong sedang.

10. Uji-t (uji Parsial)

Pada dasarnya uji parsial ini dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara langsung (parsial) dari masing-masing variabel kompensasi {gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)}, terhadap kinerja karyawan (Y) adapun analisis dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 8
HASIL UJI-T TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Y)
COEFFICIENTS (A)

Model		Unstandarddized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	5,411	2,444		2,214	,032
	Gaji	,369	,250	,233	1,477	,147
	Tunjangan	,355	,243	,218	1,464	,151
	Bonus	,266	,252	,155	1,055	,297

a. Dependent Variabel

Sumber : Lampiran, Hasil olah data

Persamaan regresi adalah :

$$Y = 5,411 + 0,369X_1 + 0,355X_2 + 0,266X_3$$

Pada hasil uji-t diatas 5,411 (β_0) merupakan nilai konstan, 0,369 (β_1) merupakan gaji dari karyawan, 0,355 (β_2) adalah tunjangan dari karyawan sedangkan 0,266 (β_3) merupakan bonus karyawan.

Pada persamaan ekonometris Gaji 0,369 dimana setiap kenaikan Gaji sebesar 0,369 akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 5,78 atau ($5,411 + 0,369$) persen. Pada tunjangan dimana persamaan 0,355 akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 5,766 persen atau ($5,411+0,355$), kemudian bonus dimana persamaan ekonometris sebesar 0,266 akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 5,667 atau ($5,411+0,266$).

Dengan memperhatikan setiap parameter estimate t, maka dapat dianalisis mengenai pengaruh masing-masing variabel kompensasi {gaji (X_1)}, tunjangan (X_2), bonus (X_3) }, terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Variabel gaji (X_1), nilai t-hitung (1.477) < t-tabel (1.65), menunjukkan bahwa variabel gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_2 dan X_3 .
2. Tunjangan (X_2), nilai t-hitung (1.464) < t-tabel (1.65), menunjukkan bahwa variabel tunjangan (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_1 dan X_3 .
3. Bonus (X_3) nilai t hitung (1.055) < t-tabel (1.65), menunjukkan bahwa variabel bonus (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_1 dan X_2 .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

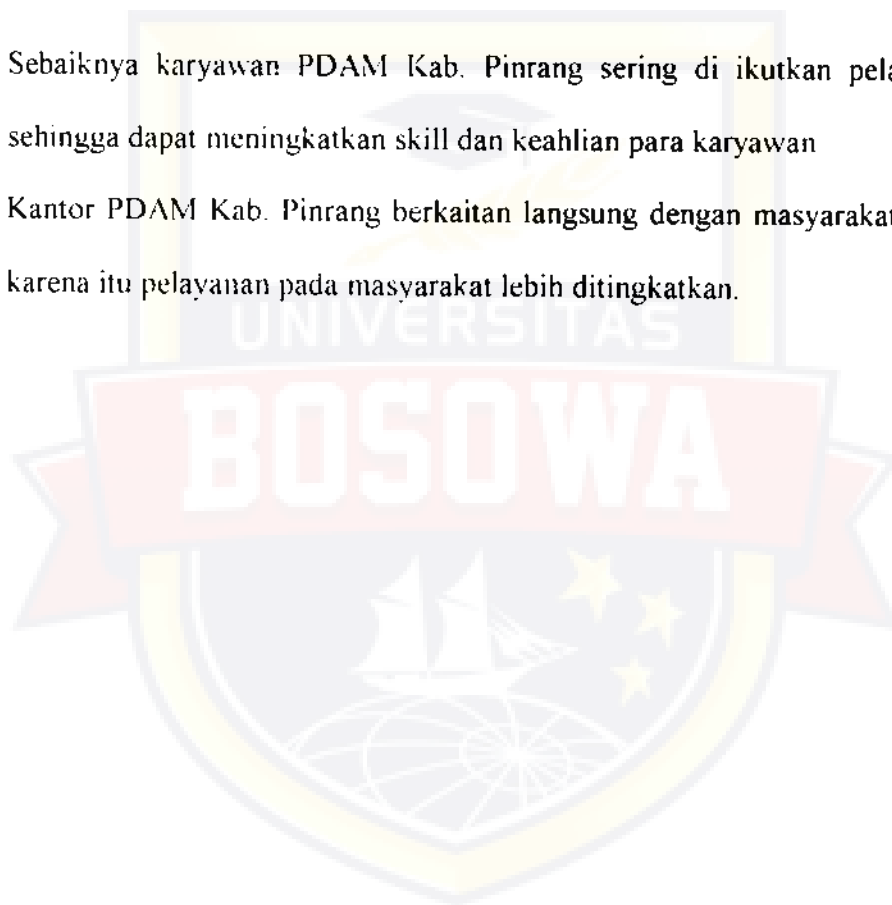
Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan kompensasi finansial (gaji, tunjangan, dan bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Pinrang.
2. Secara persial masing-masing variabel (X), yaitu : variabel gaji, tunjangan dan bonus tidak ada yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Pinrang.
3. Pada dasarnya dengan adanya gaji, bonus, dan tunjangan yang diberikan oleh pimpinan mempengaruhi kinerja terhadap karyawan.
4. Direktur PDAM Kab. Pinrang melakukan pengawasan langsung kepada karyawan.
5. Dengan adanya gaji, bonus, tunjangan memompa semangat kerja pada karyawan tuk bekerja.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan untuk menerapkan ketiga variabel kompensasi finansial karena memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tentunya dapat memberikan peluang bagi karyawan dalam memacu kinerja karyawan, seperti kenaikan gaji, tunjangan atau bonus
2. Sebaiknya karyawan PDAM Kab. Pinrang sering di ikutkan pelatihan sehingga dapat meningkatkan skill dan keahlian para karyawan
3. Kantor PDAM Kab. Pinrang berkaitan langsung dengan masyarakat oleh karena itu pelayanan pada masyarakat lebih ditingkatkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B.** 1995. *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 1*, Jakarta, Erlangga
- Handoko, T. Hani,** 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta; BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.** 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar. Prabu.** 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Bandung; Rosdakarya.
- Nawawi, H. Huduri.** 2001. *Manajemen SDM Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Panggabean, Mutiara S.** 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Ghalia Indonesia
- Samsuddin, Sadili,** 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti,** 2001. *SDM Dan Produktifitas Kerja Cetakan Kedua*, Bandung; Mandar Maju.
- Simamora, Henry,** 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan Pertama*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Sudjana,** 2002. *Metode Statistik*, Bandung . Tarsito
- Sugiyono,** 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung; Alfabeta
- Triton,**2005. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta . Tugu.

Lampiran 1

KUESIONER (DAFTAR PERTANYAAN) PENELITIAN

Judul Skripsi

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) DI KABUPATEN PINRANG**PETUNJUK PENGISIAN**

- Mohon angket ini di isi oleh Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
- Berilah tanda silang (X) atas jawaban yang telah dipilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Umur : Tahun

Tingkat Pendidikan : SLTP /SLTA /Diploma/SI/S2

Jabatan :

Golongan :

Kami mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr(i) yang berkenaan untuk mengisi pertanyaan di bawah ini, untuk mendukung pelaksanaan penelitian kami. Mohon dibaca dengan baik dan berikan tanda silang (X) pada nomor jawaban yang dianggap paling benar. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr(i) dijamin kerahasiaannya.

I. VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL

Gaji (Variabel X_1)

1. Bagaimana jumlah gaji pokok yang saudara terima ?
 - a. Sangat Besar
 - b. Besar
 - c. Cukup
 - d. Kecil
 - e. Sangat Kurang
2. Apakah besarnya gaji yang anda sudah terima sesuai dengan prestasi saudara?
 - a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup Sesuai
 - d. Kurang Sesuai
 - e. Sangat Tidak Sesuai
3. Apakah gaji yang anda terima diberikan secara adil sebagaimana dengan karyawan yang lain ?
 - a. Sangat Adil
 - b. Adil
 - c. Cukup Adil
 - d. Kurang Adil
 - e. Sangat Tidak Adil

Tunjangan (Variabel X_2)

4. Seandainya anda menerima tunjangan suami/istri, bagaimana tingkat kesejahteraan dari tunjangan suami/istri tersebut ?
 - a. Sangat Bermanfaat
 - b. Bermanfaat
 - c. Cukup Bermanfaat
 - d. Kurang Bermanfaat

- e. Sangat Tidak Bermanfaat
5. Bagaimana tingkat kesejahteraan yang anda peroleh dari tunjangan ?
- Sangat Sesuai
 - Sesuai
 - Cukup Sesuai
 - Kurang Sesuai
 - Sangat Tidak Sesuai
6. Seandainya anda menerima tunjangan jabatan, bagaimana jumlah dana tersebut ?
- Sangat Sesuai
 - Sesuai
 - Cukup Sesuai
 - Kurang Sesuai
 - Sangat Tidak Sesuai

Bonus (Variabel X₃)

7. Bagaimana jumlah bonus yang anda terima?
- Sangat Besar
 - Besar
 - Cukup
 - Kecil
 - Sangat Kurang
8. Apakah besarnya bonus yang anda terima sesuai dengan prestasi anda ?
- Sangat Sesuai
 - Sesuai
 - Cukup Sesuai
 - Kurang Sesuai
 - Sangat Tidak Sesuai
9. Apakah bonus yang anda terima diberikan secara adil dan rutin ?

- a. Sangat Adil
- b. Adil
- c. Cukup Adil
- d. Kurang Adil
- e. Sangat Tidak Adil

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

10. Bagaimana penilaian anda terhadap pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
- a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas
 - d. Kurang Puas
 - e. Tidak Puas
11. Bagaimana penilaian Pimpinan / Atasan mengenai tingkat kinerja yang telah anda capai ?
- a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas
 - d. Kurang Puas
 - e. Tidak Puas
12. Bagaimana penilaian Pimpinan / Atasan mengenai tanggung jawab anda terhadap perusahaan ?
- a. Sangat Puas
 - b. Puas
 - c. Cukup Puas
 - d. Kurang Puas
 - e. Tidak Puas

13. Bagaimana penilaian Pimpinan / Atasan mengenai kerja sama anda dalam bekerja ?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Kurang Puas
- e. Tidak Puas

14. Bagaimana penilaian Pimpinan / Atasan mengenai karir anda dalam bekerja?

- a. Sangat Puas
- b. Puas
- c. Cukup Puas
- d. Kurang Puas
- e. Tidak Puas

