

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN**

MAKASSAR

Diajukan Oleh:

RUSDIAN AWAL NUGRAHA

45 16 012 073



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT
PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

Nama Mahasiswa : Rusdian Awal Nugraha

Nomor Stambuk : 4516012073

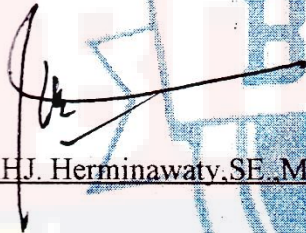
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. HJ. Herminawaty, SE, MM


Dr. Miah Said, SE, M.Si

MENGETAHUI DAN MENGENGSAHKAN :

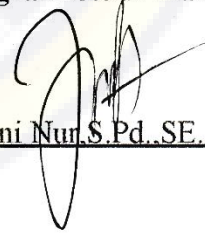
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH


Indrayani Nur, S.Pd, SE, M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya Rusdian Awal Nugraha, menyatakan bahwa skripsi dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN”. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja ataupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila dikemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Makassar, Sabtu 15 Agustus 2020



Rusdian Awal Nugraha

45 16 012 073

ABSTRACT

Rusdian Awal Nugraha. 2020. Skripsi. EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PLN (Persero) UP3 South Makassar supervised by Dr.HJ. Herminawaty, SE., MM and Dr.Miah Said, SE., M.Si.

Research objectives To determine and analyze the effect of compensation variables in the form of allowances, compensation variables in the form of incentives and compensation variables in the form of rewards for employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan and to find out and analyze the variables that most dominantly affect employee performance at PT PLN (Persero) UP3 South Makassar.

The object of research is PT PLN (Persero) UP3 South Makassar. The analysis method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Keywords: compensation, employee performance



ABSTRAK

Rusdian Awal Nugraha. 2020. Skripsi. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dibimbing oleh Dr.HJ. Herminawaty,SE.,MM dan Dr.Miah Said,SE.,M.Si.

Tujuan penelitian Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi berupa tunjangan, variabel kompensasi berupa insentif dan variabel kompensasi berupa penghargaan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan dan Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Objek penelitian adalah PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Kata Kunci : kompensasi, kinerja pegawai



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga penulis mendapatkan kekuatan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam menyelesaikan studi pada program Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar. Bimbingan, dorongan dan bantuan bapak ibu dosen, teman-teman, serta ketulusan hati dan keramahan dari banyak pihak, sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini dengan harapan agar tercapai hasil yang sebaik mungkin, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Pertama-tama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. DR. Ir. Saleh Pallu, M. Eng.
2. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur,S.Pd.,SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Dr. Hj . Herminawaty,SE.,MM selaku Pembimbing I dalam penulisan skripsi atas pengambilan gelas sarjana pada Universitas Bosowa Makassar.


5. Ibu Dr.Miah Said,SE.,M.Si selaku Pembimbing II dalam penulisan skripsi atas pengambilan gelas sarjana pada Universitas Bosowa Makassar.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penelitian.
7. Seluruh staff tata usaha , petugas perpustakaan, dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
8. Diri sendiri yang telah bangun dari kemalasan
9. Keluarga tercinta yang telah memberikan doa, dorongan dan dukungan serta perhatian sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
10. Seluruh teman-teman Paccaritang, Erick, Irwan, Farid, Taufik, Amir, Ikhsan, Iqbal, Nyoman, Reski, Fajri ,Yayi, Riska, Innah, Nisa, Dan Olivia
11. Seluruh teman-teman Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa telah membantu saya menyelesaikan dalam penelitian ini.
12. Seluruh teman-teman KKN Kelurahan Ceppaga Kec. Libureng Kab. Bone
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang juga telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

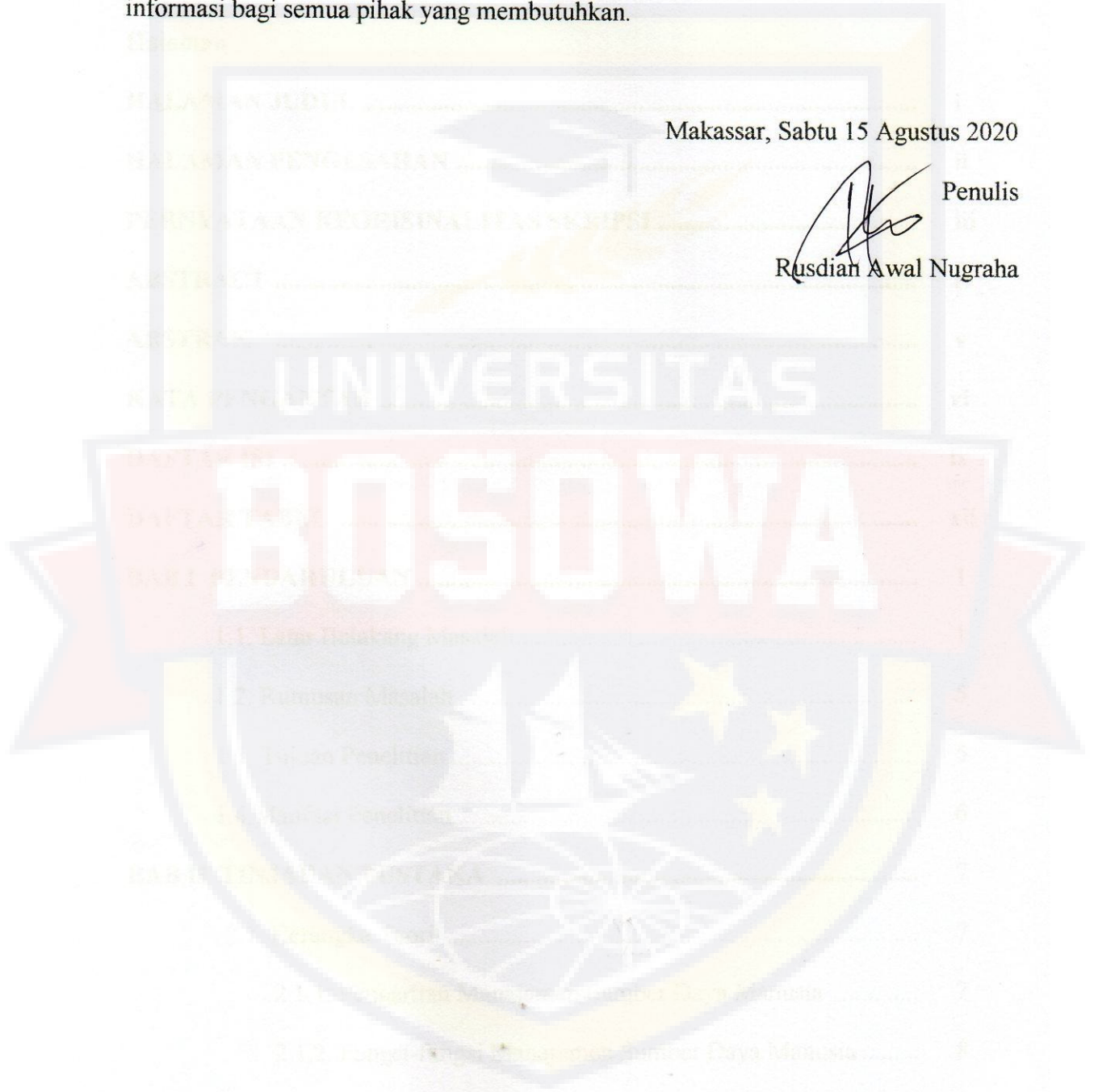
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Makassar, Sabtu 15 Agustus 2020

Penulis


Rusdian Awal Nugraha



DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINALITAS SKRIPSI	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kerangka Teori	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Pengertian Kompensasi	10
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	11

2.1.5 Jenis-jenis Kompensasi.....	13
2.1.6 Indikator-indikator kompensasi.....	16
2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.1.8 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.1.9 Indikator Kinerja Pegawai	20
2.2. Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.....	21
2.3. Kerangka Pikir.....	23
2.4. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Daerah dan Waktu Penelitian	25
3.2. Metode Pengumpulan Data	25
3.3. Jenis Data dan Sumber Data	26
3.3. Populasi dan sampel	26
3.4. Metode Analisis Data	26
3.5. Defenisi Operasional.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	30
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	30
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	32
4.1.3. Struktur Organisasi	35
4.1.4. Uraian Tugas	36
4.2 Karakteristik Responden	43

4.2.1. Jenis Kelamin Responden.....	45
4.2.2. Usia Responden	45
4.2.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	47
4.2.4. Masa Kerja Responden.....	47
4.3 Analisis Data	48
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	48
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.4.3 Uji F	50
4.4.4 Uji T	51
4.4 Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Data Pegawai PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN	
	Tahun 2010-2020	42
Tabel 4.2	Karakteristik Jenis Kelamin Responden	43
Tabel 4.3	Karakteristik Usia Responden	44
Tabel 4.4	Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	45
Tabel 4.5	Karakteristik Masa Kerja Responden	46
Tabel 4.6	Hasil Uji Analisis Linear Berganda	47
Tabel 4.7	Kofisien Determinasi	49
Tabel 4.8	Hasil Uji F	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Parsial (t)	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia kini semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu instansi atau perusahaan swasta ataupun pemerintah. Tak sedikit perusahaan atau instansi pemerintah atau swasta menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi suatu perusahaan .

Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari beberapa negara untuk saling bersaing guna merebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam dunia baik dalam bidang perekonomian, sosial budaya, politik dan sebagainya. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu. Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh baik organisasi atau perusahaan pemerintah maupun swasta.

Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Maka kondisi ini pula yang menuntut perusahaan instansi pemerintah atau swasta harus memiliki sumber daya manusia (SDM) yang dapat bersaing dengan kompetitornya ditengah arus perubahan yang semakin dinamis dan

dapat menghadapi persaingan global, hal ini bisa didapatkan melalui implementasi ataupun praktek-praktek yang tepat. Manajemen dalam suatu perusahaan harus dikelola dengan baik dan tepat dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, maka suatu perusahaan atau instansi pemerintahan ataupun swasta harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawai.

Banyak pandangan-pandangan yang menganggap bahwa sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau asset yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang dapat diinvestasikan dalam jangka waktu yang lama. Karena merupakan suatu asset yang penting didalam perusahaan, maka PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN mengimplementasikan strategi organisasi guna membentuk sumber daya manusia yang kompetitif. Pengimplementasian yang dilakukan PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN salah satunya yaitu pelatihan yang peruntukkan bagi pegawai guna menunjang kinerja.

Dewasa ini, perusahaan mungkin memiliki modal dan teknologi yang sangat cukup, namun kesuksesan suatu perusahaan secara luas tergantung pada sumber daya manusianya yang akan membantu perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Dalam pembentukan sumber daya manusia harus dilakukan secara handal dan profesional dalam suatu organisasi sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja individu dan perusahaan yang dapat dimulai sejak proses seleksi sampai yang

bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Namun kunci dari keberhasilan dalam pemebentukan sumber daya manusia salah satunya adalah memberikan kompensasi kepada pegawainya agar meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun pegawai.

PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN yang berdiri sejak tahun 2010 dan merupakan perusahaan jasa resmi. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja pegawai.

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para pegawai. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara pegawai dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan. Bagi manager tercipta hubungan

kerjasama yang harmonis? Tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing-masing dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN selalu berupaya untuk terus memperbaiki kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

Pada PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN setelah peneliti melakukan observasi atau pengamatan awal terdapat adanya fenomena kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan di instansi tersebut yakni berkaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN menunjukkan sikap disiplin dalam konsistensi kehadirannya, sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan dan motivasi kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya, bersikap aktif terhadap pekerjaan, rutin melaksanakan pekerjaannya di kantor sesuai dengan tugas dan fungsinya masing – masing sesuai yang telah ditentukan. Sehingga menyebabkan cepatnya pelayanan kepada publik. Fenomena ini tentunya membuat target kerja tercapai dengan efektif, sehingga memberikan pengaruh terhadap pencapaian kerja instansi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis tertarik untuk meneliti dan memilih judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berupa Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan
- b. Apakah kompensasi berupa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan
- c. Apakah kompensasi berupa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tunjangan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Penghargaan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Mahasiswa.

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

Sebagai sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai dan mempertahankan kualitas kerja baik sekarang maupun yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (Sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya. Pegawai baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih sehingga menjadi pegawai yang terampil dan ahli. Apabila pegawai tersebut dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, maka akan menjadikan pegawai yang matang. Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.

Adapun beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain :

1. Menurut Sedarmayanti (2015:13)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

2. Sutrisno (2014:3)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

3. Hasibuan (2013:10)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu metode pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan-tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi-fungsi organisasi dapat berjalan seimbang.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2014:21) diuraikan sebagai berikut :

1. Perencanaan.

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah tujuan mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*) dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi. Menurut Husein Umar (2007:16), pengertian

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan.

Dari beberapa teori tentang kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

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

1. Faktor pemerintah peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam

merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard biaya hidup pegawai kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Ukuran Perbandingan Upah Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. Permintaan dan Persediaan Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan Membayar Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah

pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.5 Jenis Jenis Kompensasi

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh pegawai. Salah satunya menurut Rivai (2004 : 358) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan):

a. Kompensasi finansial langsung.

Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung.

Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Menurut Mutiara Panggabean (2004:76) mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

b. Upah.

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada

dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi pegawai.

c. Insentif.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan pegawai frustrasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*).

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan. Menurut Gary Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.

- c. Ganjaran non finansial (non financial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergensi.

2.1.6 Indikator – Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Dharmawan (2015) sebagai berikut:

1. Tunjangan.

Tunjangan merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).

2. Insentif

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Dharmawan (2015) sebagai berikut:

- a. *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- b. *Production bonus* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. *Commissions* merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- d. *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: *marginal*, *below average*, *average*, *good*, *outstanding*.

- e. *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- f. *Pay-for-knowledge/pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menimbulkan inovasi.
- g. *Non-maturity incentives*, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.
- h. *Executive incentives*, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- i. *International incentives*, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

3. Penghargaan.

Penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- a. Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- b. Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly.

2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001: 171) bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Jika disimpulkan maka kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh pegawai setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2.1.8 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012: 232) penilaian kinerja dalam suatu perusahaan memiliki berbagai manfaat, antara lain:

1. Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi.

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi.

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Pegawai yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3. Pemeliharaan Sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi.

Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria pengujian validitas.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2014:264) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi.

Melalui pelatihan, pimpinan dapat mengambil keputusan dan penentuan perbaikan kompensasi dan sebagainya.

2.1.9 Indikator Kinerja Pegawai

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2 Hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua pegawai atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada pegawai yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya. Sehingga seringkali terjadi pemogokkan kerja karena masalah kompensasi tersebut.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para pegawai berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk perusahaan tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi yang belum bisa

meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi pegawai itu sendiri dan akhirnya kinerja pegawai tersebut pun semakin menurun.

Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Dan hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

2.3 Kerangka Pikir

Gambar Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- a. Diduga bahwa kompensasi berupa tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN
- b. Diduga bahwa kompensasi berupa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN
- c. Diduga bahwa kompensasi berupa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN. Penelitian diperkirakan selama 3 (tiga) bulan yaitu bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam menyusun proposal ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Melalui pengumpulan dan penelaah literatur-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya literatur tersebut berupa buku, skripsi, laporan, artikel, dan lain-lain.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Teknik yang digunakan yaitu :

- a. Wawancara, untuk memperoleh informasi melalui berkomunikasi dengan subjek penelitian, teknik ini penulis gunakan sebagai langkah awal penelitian.
- b. Angket (kuesioner) yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket kepada pegawai PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN yang menjadi sampel. Dalam pengeluaran ini salah satu metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Dengan cara ini diharapkan dapat memperoleh sebagian besar data yang dibutuhkan. Angket yang akan diedarkan kepada responden berisi pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel yang akan diukur atau yang ingin diketahui.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan terdiri 682 orang.

2. Sampel

Sementara sampel dalam penelitian ini juga sebanyak 49 orang.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen terhadap variable

dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linear berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

x_1 = Tunjangan

x_2 = Insentif

x_3 = penghargaan

e = Error Term (Kesalahan Pengganggu)

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X_1 (Tunjangan), variabel X_2 (insentif) dan X_3 (penghargaan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Dimana kompensasi dalam penelitian ini berupa tunjangan, insentif dan penghargaan. Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3.6 Definisi Operasional

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing masing pegawai sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan Visi Misi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselabar Area Makassar Selatan Cabang Rayon Panakkukang.
3. Pegawai adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.
4. Tunjangan adalah kenaikan nilai nominal gaji berdasarkan jabatan atau posisi Anda dalam suatu perusahaan. Idealnya, semakin tinggi posisi seseorang, semakin tinggi juga tunjangan nominal nya.
5. Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada pegawai di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong. Pegawai tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan
6. Penghargaan akan diberikan kepada pegawai loyal atau berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan bagi

pegawai merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi pegawai lain untuk bisa berhasil juga.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN

Lokus penelitian sebagai tempat peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan terkait dengan inovasi layanan tanpa batas bertempat di Kantor PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan di Jl. Letjen Hertasning No.99, Kelurahan Bonto Makkio, Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan. PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan merupakan salah satu unit PT PLN (Persero) yang bertempat di Kota Makassar yang mengurus segala aspek kelistrikan.

Dimulai pada abad 19 sejarah PT PLN (Persero), membuka pabrik ketenagalistrikan dan pabrik gula di Indonesia yang di tingkatkan pada beberapa perusahaan asal belanda dengan membuka ppabrik ketenagalistrikan dan pabrik gula untuk keperluan diri sendiri, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II kemudian terjadilah peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan di belanda oleh Jepang pada tahun 1942-1945. Saat Jepang menyerah kepada Sekutu diubahlah proses peralihan kekuasaan yang terjadi pada akhir Perang Dunia II yaitu tepat pada bulan agustus 1945. Pemimpin KNI Pusat ini, berinisiatif untuk bertemu Presiden Soekarno untuk memberikan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia yang kemudian dimana

pada kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delagasi Buruh atau Pegawai Listrik dan Gas.

Jawatan Listrik dan Gas dibentuk di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga oleh Presiden Soekarno pada 27 Oktober 1945 dengan kapasitas pembangkit listrik ini sebesar 157,5 MW. Gas dan Jawatan Listrik diubah menjadi BPU- PLN (Bada Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik dibentuk pada tanggal 1 Januari 1961, kemudian pada tanggal 1 Januari 1965 dibubarkanlah. Di tanggal 1 Januari 1965 ada dua perusahaan listrik Negara yang dibuka yaitu Perusahaan Gas Negara (PGN) dan Perusahaan Listrik Negara (PLN) dan dikelola gas diresmikan.

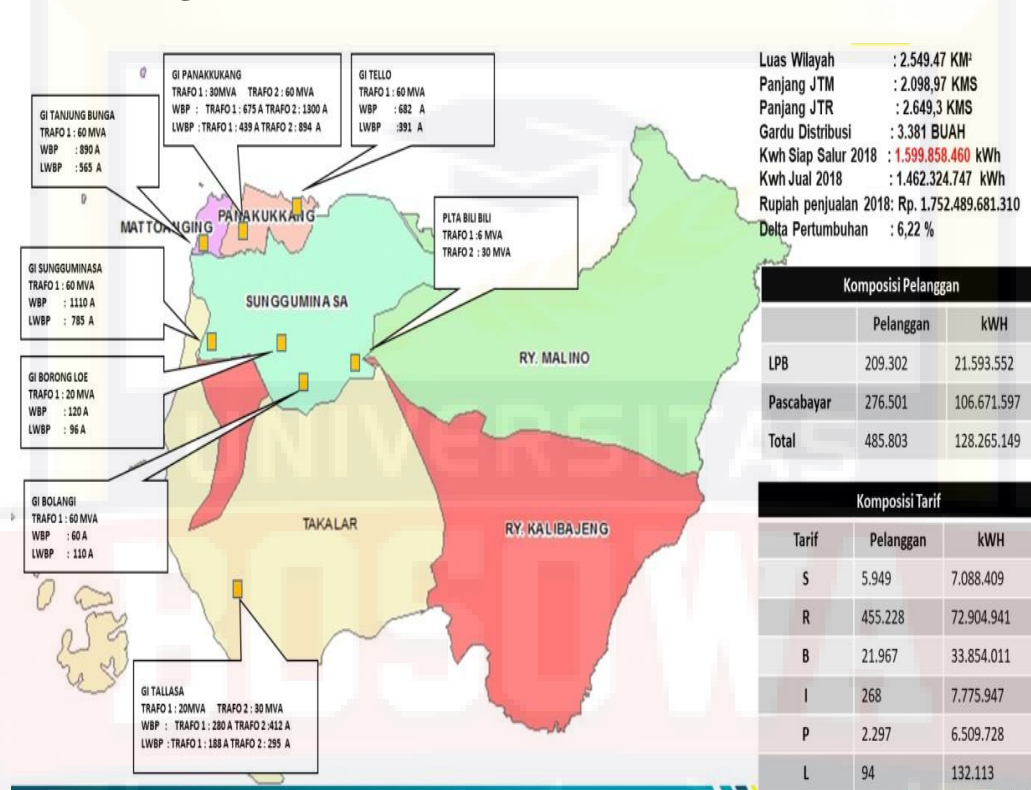
Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dengan peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah No. 7 untuk kepentingan umum dan masyarakat dibentuk tahun 1972. Dengan melihat kebijakan pemerintah yang membuka kesempatan untuk sektor swasta yang bergerak dalam bidang kelistrikan, PLN beralih pada tahun 1994 dari PU ke PP (perusahaan Perseroan) ada juga PKUK yang menyediakan listrik bagi kepentingan umum.

Kondisi Geografis

PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, memiliki luas wilayah 2.549.47 KM, dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1

Kondisi Geografis



Sumber : Bagian Perencanaan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, 2020

Pada gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan memiliki pelanggan LPB sebanyak 209.302 dengan jumlah kWh 21.593.552, pelanggan Pascabayar sebanyak 276.501 dengan jumlah kWh 106.671.597 dan total sebanyak 485.803 pelanggan dengan jumlah kWh 128.265.149. Rupiah penjualan pada tahun 2018, sebanyak Rp. 1.752.489.681.310 dan delta pertumbuhan 6,22%.

4.1.2 Visi, Misi, dan Moto PLN (Persero)

a. Visi

Dengan bertumpu pada Potensi Insani dapat diakui Perusahaan Kelas Dunia

yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi diatas, maka PT PLN (Persero) merumuskan tiga misi strategis dalam mencapai visi tersebut. Adapun empat misi strategisnya yaitu:

- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk.
- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham

c. Moto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

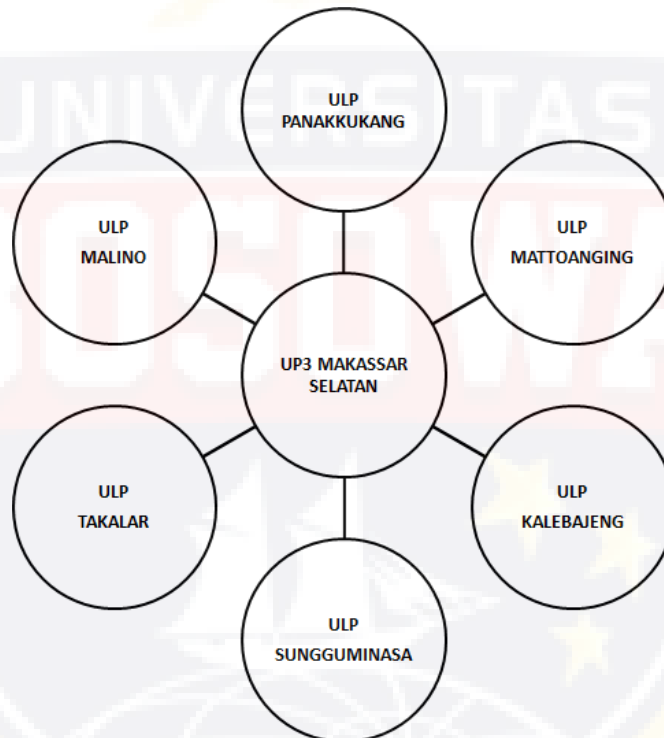
Wilayah Kerja

PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan sebagai unit pelaksana pelayanan pelanggan sesuai Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor: 0564.P/DIR/2018 Tanggal 20 Juli 2018, mempunyai 6 (enam) wilayah kerja yaitu:

- a. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Panakkukang, Jl. Letjend Hertasning Blok B, Makassar
- b. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Mattoanging, Jl.Monginsidi No.2, Makassar
- c. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Sungguminasa, Jl. Tumanurung No.5, Gowa

- d. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Takalar, Jl. Hp. Dg Ngalle No.45, Takalar
- e. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Malino, Jl. Endang No.54, Malino
- f. Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng, Jl. Pahlawan No.4 Limbung Kab. Gowa

Gambar 4.2

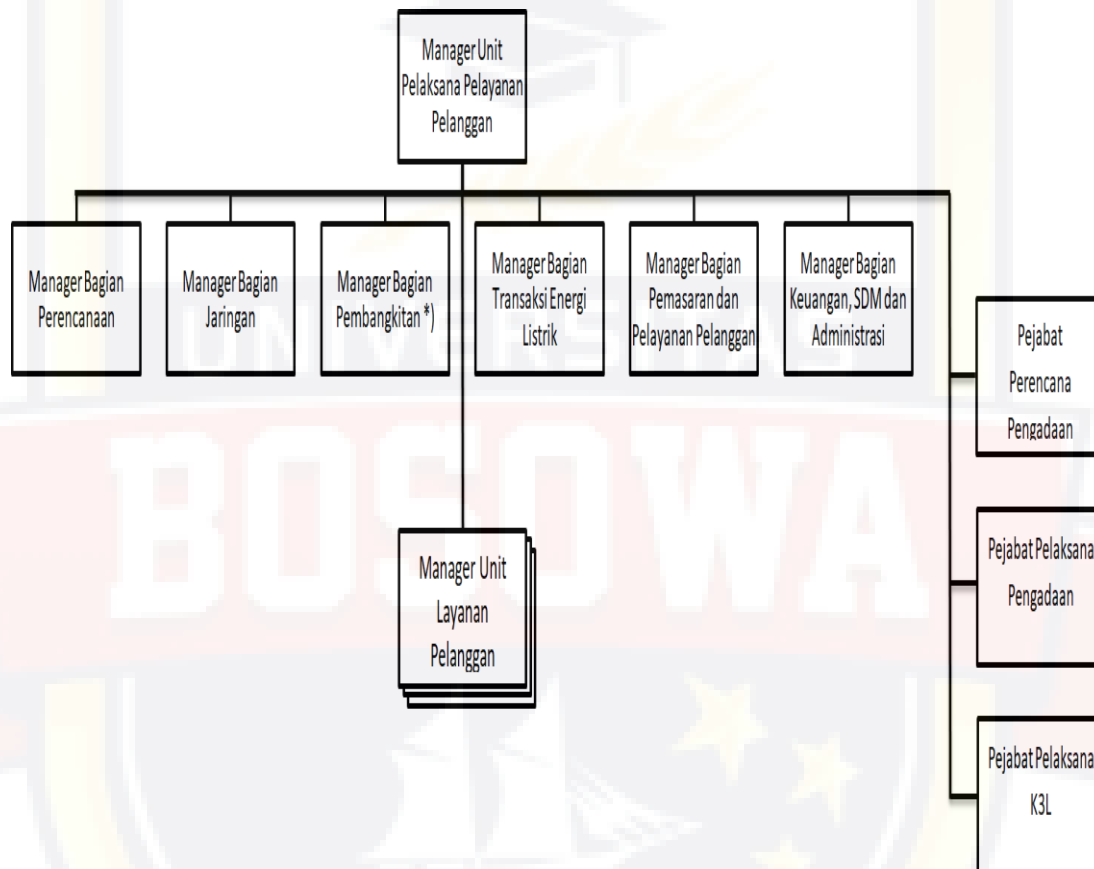


Wilayah Kerja

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya struktur organisasi dapat mengatur hubungan kerja yang baik antar unit maupun internal unit itu sendiri hal tersebut dimaksudkan agar dapat memanfaatkan semua kemampuan ke arah pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri. Selain itu, struktur organisasi juga akan mempermudah dalam mengintegrasikan fungsi-fungsi dalam perusahaan agar efektif dan efisien. Berdasarkan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor.0464.P/DIR/2018 Tanggal : 20 Juli 2018, berikut susunan organisasi dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Selatan :

Gambar 4.3**STRUKTUR ORGANISASI****UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MAKASSAR SELATAN**

Sumber: Bagian SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

4.1.4 URAIAN TUGAS

PLN UP3 Makassar Selatan merupakan unit yang dibawah langsung oleh PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra dan Sulbar yang dipercayakan dalam mengelola pelanggan di Kota Makassar. Berikut tugas dan fungsi yang ada pada struktur

organisasi PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

1. Manager

Tujuan Jabatan Manager untuk mengelolah operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi tenaga listrik dan mengelola transaksi energy serta mengelola niaga dan pelayanan pelanggan, administrasi keuangan, administrasi perbekalan, serta mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan kewenangannya dalam rangka meningkatkan pelayanan ketenagalistrikan secara efisien dan efektif dengan mutu dan keandalan untuk mencapai target kinerja unit.

Tugas pokok :

- a. Mengoptimalkan PRK unit sebagai bahan penyusunan dokumen RKAU untuk menetapkan arah pencapaian target kinerja.
- b. Mengkoordinasikan program kerja dan anggaran sebagai pedoman kerja untuk mencapai kinerja unit.
- c. Mengevaluasi perkiraan kebutuhan energi listrik dan pendapatan penjualan tenaga listrik (*bottom-up load forecast*) untuk merencanakan pengusahaan ketenagalistrikan di unit yang dipimpinnya.
- d. Mengevaluasi pelaksanaan pedoman keselamatan ketenagalistrikan (K2) dan K3 untuk keselamatan dan keamanan pegawai dalam bekerja.
- e. Mengkoordinir pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai kinerja unit.

2. Manager Bagian Perencanaan

Mengkoordinir kegiatan perencanaan pembangunan jaringan distribusi tenaga listrik dan atau kegiatan lain yang terkait dengan jaringan distribusi, termasuk merencanakan anggaran operasi dan investasi, untuk mencapai target kinerja unit UP3 serta mengelola Data Induk Jaringan (DIJ) , aplikasi dan infrastrukturnya untuk menunjang operasional di UP3.

Tugas Pokok :

- a. Menyusun dan mengevaluasi RKAU UP3
- b. Menyusun dan mengevaluasi rekomendasi sistem PB/PD pelanggan TM terkait perubahan sistem TM ke Unit Induk.
- c. Mengkoordinir dan mengevaluasi mapping data jaringan pelanggan.
- d. Memonitoring dan mengevaluasi kinerja unit.
- e. Menyiapkan data pendukung dalam penyusunan RUPTL dan Roadmap Lisdes
- f. Mengevaluasi data asset distribusi (Laporan 12 C)

3. Manager Bagian Jaringan

Mengkoordinir rencana dan pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi, Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) dan Pembangkit Tenaga Listrik untuk menjamin mutu dan keadalan jaringan distribusi.

Tugas Pokok :

- a. Mengkoordinasikan Program Rencana Kerja (PRK) untuk kegiatan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.

- b. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi, PDKB, serta pembangkit.
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi.
- d. Melakukan koordinasi dalam rangka operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi dengan ULP / instansi terkait termasuk PFK.
- e. Menyusun pola operasi dan pemeliharaan jaringan distribusi yang efisien.
- f. Mengevaluasi hasil kerja dari pihak ketiga (KHS dan Non KHS)

4. Manager Bagian Transaksi Energi Listrik

Mengkoordinir kegiatan transaksi energi di UP3/ULP/Unit terkait, pengendalian susut, pemeliharaan meter transaksi dan percepatan pemasangan APP PB/PD/LK untuk memenuhi standar operasional yang berlaku.

Tugas Pokok :

- a. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pelaksanaan manajemen billing.
- b. Mengkoordinasikan proses billing pada sistem AP2T (Aplikasi Pelayanan Pelanggan Terpusat) dengan aplikasi pendukung.
- c. Menyusun biaya operasi dan investasi serta data pendukung RKAU.
- d. Memonitoring dan mengendalikan realisasi penggunaan anggaran SKKI/SKKO.
- e. Mengevaluasi pengendalian susut non teknis, PJU, P2TL, AMR, Pemeliharaan APP, pemeliharaan meter transaksi dan hasil ukur meter transaksi.

- f. Mengevaluasi rencana program pemeliharaan meter transaksi.
- g. Memonitor pelaksanaan settlement antar unit pelaksana, UPT (Unit Pengatur Transmisi), dan IPP dalam pengelolaan transfer price energy.
- h. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pemasangan dan pemeliharaan AMR.
- i. Merencanakan dan mengevaluasi manajemen APP.
- j. Mengkoordinasikan kegiatan wiring dan setting APP dan percepatan pemasangan APP pelanggan baru.
- k. Mengkoordinasikan dengan bagian instansi berwenang untuk kegiatan P2TL.

5. Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan

Mengkoordinir Tata Kelola Niaga, Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, kelancaran Pengelolaan dan Pengendalian kegiatan bidang administrasi dan keuangan yang meliputi sumber daya manusia, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan (K3L), kesekretariatan, anggaran, keuangan dan akuntansi untuk mendukung laporan keuangan yang akurat dan tepat waktu serta mencapai target kinerja sesuai tujuan perusahaan.

Tugas Pokok :

- a. Mengelola peningkatan Intergritas Layanan Publik (ILP).
- b. Mengkoordinasikan tatakelola bidang niaga dan pemasaran.
- c. Mengevaluasi data pendapatan.
- d. Mengkoordinasikan dan mengevaluasi pengelolaan tenaga kerja.
- e. Mengkoordinir kebutuhan rencana diklat pegawai.
- f. Mengkoordinasikan proses pelanggaran disiplin pegawai.

- g. Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan pencatatan transaksi keuangan.
 - h. Mengkoordinir dan mengelola Anggaran Investasi, Anggaran Operasi dan Cash Budget.
 - i. Mengevaluasi Realisasi Penyerapan Anggaran.
 - j. Mengevaluasi kontrak perjanjian dengan Pihak ketiga.
 - k. Mengevaluasi operasional kendaraan dinas, sarana dan prasana kantor dan SPPD.
 - l. Mengkoordinir standar, kebijakan, dan strategi, keselamatan serta lingkungan ketenagalistrikan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan dan Undang-Undang.
6. Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi
- a. Mengurusi segala aspek Keuangan, SDM dan Administrasi
7. Pejabat Perencana Pengadaan

Mengelola proses pengadaan barang atau jasa mulai dari pengumuman, penjelasan, evaluasi, mempersiapkan perjanjian kontrak serta memastikan konsep value for money (VfM) yaitu mengutamakan hasil terbaik untuk PLN dalam jangka panjang dengan menempatkan unsur 6 Right: tepat kualitas, tepat kuantitas, tepat waktu, tepat tempat, tepat sosialekonomi dan tepat harga. Dengan prinsip dasar: efisien, efektif, kompetitif, transparan, adil dan wajar serta akuntabel.

- a. Melakukan analisis, menyusun jadwal, dan membuat Harga Perkiraan Sendiri (HPS) terhadap lingkup pengadaan barang atau jasa yang akan dilakukan.
- b. Memberikan penjelasan dokumen pengadaan, dan melakukan evaluasi,

klarifikasi, serta negosiasi terhadap dokumen penawaran barang atau jasa.

- c. Melakukan contract discussion agreement (CDA) bila diperlukan dan menyiapkan draft perjanjian kontrak.
- d. Melaporkan, dan mengusulkan hasil untuk disampaikan kepada value for money committee untuk pengadaan barang atau jasa yang memerlukan rekomendasi value for money committee dalam proses pengadaan barang/jasa kepada atasan langsung.
- e. Menilai kualifikasi calon penyedia barang/jasa dalam hal pengadaan memiliki prakualifikasi atau pasca kualifikasi yang tidak memiliki DPT.
- f. Memastikan calon penyedia barang/ jasa tidak termasuk dalam daftar hitam PLN dan melakukan pengumuman/ undangan kepada calon penyedia barang dan jasa.
- g. Mengumumkan pemenang (penyedia barang/jasa).
- h. Menjawab sanggahan dari calon penyediaan barang/jasa.
- i. Menyiapkan surat Penunjukkan penyedia barang/jasa (SPPBJ).
- j. Monitoring, menganalisa, dan mendokumentasikan proses pengadaan.

8. Pejabat Pelaksana K3L

Supervisor K3L mengurus segala aspek K3 yang ada di PT PLN (Persero)

Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan.

Berdasarkan pemaparan tugas dan fungsi dari jabatan yang ada diatas, peneliti dapat mengemukakan bahwa terdapat beberapa jabatan yang ada di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, yaitu: Manager, Manager Bagian Perencanaan, Manager

Bagian Jaringan, Manager Bagian Transaksi Energi Listrik, Manager Bagian Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan, Manager Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi, Supervisor Pelaksana Pengadaan, dan Supervisor K3

4.2 Karakteristik Responden

Deskripsi data yang disajikan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan SPSS. Adapun yang disajikan dalam deskripsi data ini adalah berupa data karakteristik responden dan data variable penelitian

Penulis memfokuskan pada praktek sumber daya manusia, dengan berdasarkan pada variable pelatihan sumber daya manusia, pengembangan karir dan kompensasi. Sebagai data awal, penulis mencantumkan data pegawai pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

TABEL 4.1**DATA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN 2020**

	Jumlah Pegawai
Manager Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan	1
Bagian Perencanaan	30
Bagian Jaringan	20
Bagian Pembakitan	27
Bagian Transaksi Energi Listrik	35
Bagian Pemasaran dan pelayanan Pelanggan	25
Bagian Keuangan, SDM dan Administrasi	34
Bagian Unit Layanan Pelanggan	49
Pejabat Perencanaan Pengadaan	121
Pejabat Pelaksana Pengadaan	176
Pejabat Pelaksana K3L	164
Jumlah Keseluruhan Pegawai	682

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

Berdasarkan uraian data kepegawaian diatas, maka penulis menyebarkan kuesioner pada tahun 2020 sebanyak 49 kuesioner.

Berikut deskripsi karakteristik responden pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa bekerja.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Deskripsi karakteristik responden yang pertama adalah jenis kelamin yang dikelompokkan dalam dua kategori yaitu pria dan wanita. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita.

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK JENIS KELAMIN RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	32	65,30
2	Wanita	17	34,69
Total		49	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan table 4.2 penelitian yang dilakukan terhadap 49 orang responden, sebanyak 32 orang responden atau sebesar 65,30% adalah pria dan sebesar 17 orang responden atau sebesar 34,69% adalah wanita.

4.2.2 Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden yang kedua adalah usia yang dikelompokkan dalam empat kategori yaitu umur 21 – 30 tahun, umur 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden berdasarkan umurnya.

TABEL 4.3**KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-30 tahun	32	65,30
2	31-40 tahun	14	28,57
3	41-50 tahun	2	4,08
4	51-60 tahun	1	2,04
Total		49	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 65,30%, responden yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 28,57%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 4,08% dan responden yang berusia 51 – 60 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,04%.

4.2.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pada penelitian ini, didapatkan 49 responden dengan berbagai latar belakang pendidikan yaitu sebagai berikut :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	2	4,08
2	Diploma	19	38,77
3	Sarjana	38	77,55
Total		49	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan sarjana yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 77,55%, pada tingkat pendidikan diploma sebanyak 19 orang responden atau sebesar 38,77%, dan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 2 orang atau sebesar 4,08%.

4.2.4 Masa Kerja Responden

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama bekerja yang dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu umur < 5 tahun, umur 15 – 10 tahun, dan umur > 10 tahun. Berikut disajikan besarnya frekuensi dan presentasi responden berdasarkan masanya bekerja.

TABEL 4.5**KARAKTERISTIK MASA KERJA RESPONDEN**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	17	34,69
2	5-10 tahun	20	40,81
3	> 10 tahun	12	24,48
Total		49	100,0

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 34,69%, responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 40,81% dan responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 24,48%.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yakni kompensasi (X_1), insentif (X_2) dan penghargaan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN. Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan

bantuan program SPSS. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

TABEL 4.6
HASIL UJI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.912	3.374		3.235	.002
	Tunjangan	.156	.095	-.203	-1.637	.109
	Insentif	.040	.110	.044	.359	.722
	Penghargaan	.617	.133	.578	4.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Data diolah, 2020

Model yang digunakan :

$$Y = 0,912 + 0,156 X_1 + 0,040 X_2 + 0,617 X_3$$

- a = Konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- X_1 = Tunjangan
- X_2 = Insentif
- X_3 = Penghargaan
- Y = Kinerja Pegawai

e = Standar error 5% atau 0,05

- a. Konstanta 0,912, bahwa Tunjangan, insentif, dan penghargaan nilainya konstan atau 0, maka kinerja 0,912.
- b. Tunjangan koefisiennya 0,156 mengalami kenaikan setiap satu satuan maka kinerja akan meningkat, jika variabel dianggap konstan. Tunjangan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Insentif koefisiennya 0,040 mengalami kenaikan setiap satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan jika variabel ini dianggap tetap. insentif berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Penghargaan koefisiennya 0,617 mengalami kenaikan setiap satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan jika variabel ini dianggap tetap. Penghargaan berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Mengetahui besarnya pengaruh variabel X secara simultan terhadap Variabel Y. pengambilan keputusannya “Jika nilai R^2 mendekati 1 maka dapat dikatakan hubungannya sangat kuat”.

Nilai koefisien determinasi antara kompensasi, insentif dan penghargaan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

TABEL 4.7
KOFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.287	1.35296

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Insentif, Tunjangan

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,287. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni kompensasi (X_1), insentif (X_2) dan penghargaan (X_3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 28,7% terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja pegawai. Sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian

4.3.3 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independennya. Hasil perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.8**HASIL UJI F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.892	3	13.631	7.446	.000 ^b
	Residual	82.373	45	1.831		
	Total	123.265	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Insentif, Tunjangan

Sumber Data: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 7.446 lebih besar dari F tabel 2,79. Dan pada Uji F di atas didapatkan taraf signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tunjangan, insentif dan penghargaan atau dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Uji parsial (t)

Uji parsial (t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (tunjangan, insentif dan penghargaan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

TABEL 4.9

HASIL UJI PARSIAL (t)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X1	1.637	1,676	.109
X2	0.359	1,676	.722
X3	4.657	1,676	.000

Sumber Data: Data diolah, 2020

Dari tabel diatas bahwa :

1. Variabel Tunjangan (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Tunjangan (X_1) terhadap kinerja kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 1.637 dengan tingkat signifikansi 0,109. Hal ini berarti variabel Tunjangan (X_1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja pegawai (Y)

2. Variabel Insentif (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Insentif (X_2) terhadap kinerja kerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung 0.359 dengan tingkat signifikansi 0,722. Hal ini berarti variabel Insentif (X_2) tidak berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja kerja pegawai (Y)

3. Variabel Penghargaan (X_3)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Penghargaan (X_3) kinerja kerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung = 4.657 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini berarti variabel Penghargaan (X_3) berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap kinerja kerja pegawai (Y)

4. Variabel X secara keseluruhan

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X secara keseluruhan terhadap motivasi kerja (Y) diperoleh t tabel 1,676 sebagai acuannya. Hal ini berarti variabel (X_3) berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap kinerja kerja pegawai (Y) dan Variabel (X_1) dan (X_2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja kerja pegawai (Y)

4.4 Pembahasan

Pembahasan ini diarahkan untuk PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan, selain itu untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Hasil karakteristik responden dengan jumlah 49 responden menyatakan bahwa mayoritas pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar selatan berjenis laki-laki berjumlah 32 pegawai dengan presentase 65,30%. Mayoritas pegawai berumur 20-30

tahun berjumlah 32 pegawai dengan 65,30%. Mayoritas pendidikan terakhir pegawai diploma berjumlah 38 pegawai dengan presentase sebesar 77,55%. Sedangkan mayoritas masa kerja pegawai 5-10 tahun berjumlah 20 pegawai dengan presentase sebesar 40,81%.

Hasil perhitungan koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui nilai R dan R- square atau R². Variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai korelasi yang sangat kuat dengan variabel Tunjangan (X1), insentif (X2) dan penghargaan (X3) dengan nilai R sebesar 0,576(>0,5). Serta didapat angka R-square adalah 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa 28,7% berkontribusi dari variabel kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel tunjangan (X1), dan insentif (X2) dan penghargaan (X3), sedangkan sisanya (100%- 28,7%) sebesar 72,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai probabilitas signifikansi < nilai= 0,05. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 1.637 pada taraf signifikansi diatas 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,109 . Hasil uji pengaruh variabel insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,359 pada taraf signifikansi diatas 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,722. Sedangkan Hasil uji pengaruh variabel penghargaan

berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 4.657 pada taraf signifikansi dibawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang ketiga yaitu "terdapat pengaruh kompesasi berupa tunjangan terhadap kinerja pegawai" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sajuyigbe et al (2013) yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa gaji, bonus, perhatian dan pujian adalah alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk memotivasi pegawai dengan tujuan untuk membuat kinerja menjadi efektif dan efisien. Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Edirisooriya (2014) dimana penghargaan ekstrinsik dan intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian penghargaan secara terus menerus terhadap pegawai, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa tunjangan berpengaruh secara positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, Pemberian kompensasi berupa tunjangan tidak terlalu berpengaruh pada kinerja pegawai pada PT. PLN (Perseo) UP3 Makassar Selatan

Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa insentif berpengaruh secara positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, Pemberian kompensasi berupa insentif tidak terlalu berpengaruh pada kinerja pegawai pada PT. PLN (Perseo) UP3 Makassar Selatan

Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berupa penghargaan berpengaruh secara positif dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika kompensasi berupa penghargaan pegawai baik maka, semakin baik kinerja yang dimiliki pegawai, dan sebaliknya jika penghargaan pegawai tidak baik maka, semakin menurun kinerja yang dimiliki pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut :

1. Kepada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan kompensasi berupa tunjangan, insentif, dan penghargaan terhadap pegawai seperti perlu adanya peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan kepada pegawai, khususnya pemberian penghargaan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang harus di tanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlunya adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kepada peneliti di masa yang akan datang

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan Tunjangan, insentif, penghargaan, dan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1 Edisi Kesembilan.
PT Indeks,. Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT.
Raja Grafindo Persada Kebidanan. Surabaya : Prins Media
- Mamik (2010). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dan Mandar
Maju*.
- Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga,
Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Pranada Media Group,
Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta:
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
Aditama.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* : Dari

Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

www.pln.co.id (diakses pada tanggal 30 Juli 2020)



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1

KUESIONER

Kepada

Yth. Para Responden

Dalam rangka memenuhi persyaratan tugas akhir (skripsi), saya mahasiswa Universitas Bosowa Makassar melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 MAKASSAR SELATAN ”. Data atau informasi yang terkumpul hanya akan saya gunakan untuk keperluan skripsi dan tidak akan dipublikasikan. Saya sanggup menjaga privasi Anda untuk tetap menjaga hubungan baik dengan perusahaan. Saya mengucapkan terimakasih atas partisipasi yang diberikan. Berilah tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai anda pilih.

RUSDIAN AWAL NUGRAHA

45 16 012 073

Bagian I. Karakteristik Responden

1. Jenis kelamin Anda:

- (a) Laki-laki (b) Perempuan

2. Usia:

- (a) 21-30 tahun (b) 31-40 tahun

- (c) 41-50 tahun (d) 51-60 tahun

3. Tingkat pendidikan terakhir:

- (a) SLTA (b) Diploma
(c) Sarjana (d) Pasca sarjana

4. Lama Bekerja:

- (a) ≤ 5 tahun (b) 5 tahun-10 tahun (c) lebih dari 10 tahun

Bagian II Petunjuk Pengisian

- a.** Kepada Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b.** Berilah tanda (\surd) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- c.** Ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

VARIABEL X₁ : TUNJANGAN

No	PERTANYAAN	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama bila pegawai diberikan tanggung jawab dengan risiko tinggi					
2.	Tunjangan yang diberikan menciptakan rasa percaya diri bagi saya untuk ikut berbaur dalam pergaulan/social baik di kantor, rumah maupun lingkungan masyarakat					
3.	Tunjangan yang diberikan membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan					
4.	Tunjangan yang diberikan mendorong saya untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan					
5.	Pemberian tunjangan membuat saya lebih loyal terhadap perusahaan					

VARIABEL X₂ : INSENTIF

No	Pernyataan Pengembangan Karier	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
2.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan					
3.	Insentif yang diberikan berdasarkan kepada masa bekerja sayadi dalam perusahaan					
4.	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya					
5.	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan saya di dalam perusahaan					

VARIABEL X₃ : PENGHARGAAN

No	Pernyataan Pengembangan Karier	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima dari perusahaan sesuai beban pekerjaan karyawan					
2.	Saya akan menjadi semakin bersemangat dan giat jika sayadiakui sebagai sayaterbaik					
3.	Saya mendapatkan promosi jabatan ketika saya mencapai sasaran					
4.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada saya jika sayadapat disiplin dalam bekerja					
5.	Pegawaimendapatkan tambahan imbalan diluar gaji					

VARIABEL Y : KINERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga					
3.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
4.	Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan					
5.	Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan					

Lampiran 2.

Responden	Tunjangan (X1)						Insentif (X2)						Penghargaan (X3)						Kinerja Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5	Total
1	4	5	4	5	5	23	5	2	5	4	3	19	2	5	3	4	3	17	4	4	5	4	2	19
2	5	5	4	2	3	19	3	5	3	4	4	19	5	4	2	3	5	19	5	4	3	5	5	22
3	2	4	5	2	4	17	1	4	4	2	3	14	4	5	5	1	3	18	4	5	4	4	4	21
4	5	5	3	4	5	22	3	3	5	2	4	17	3	5	3	4	4	19	4	3	5	5	4	21
5	5	1	5	4	4	19	5	1	4	4	5	19	4	1	5	5	4	19	4	3	4	5	4	20
6	3	3	2	5	4	17	4	3	4	5	2	18	2	4	4	2	5	17	3	4	5	4	5	21
7	4	4	1	1	5	15	1	5	5	4	2	17	3	4	5	4	1	17	3	4	5	4	4	20
8	3	5	5	3	4	20	4	3	4	2	4	17	5	2	4	5	3	19	5	4	4	5	5	23
9	2	4	4	3	5	18	3	4	3	4	5	19	3	5	4	3	4	19	3	5	4	4	4	20
10	3	2	4	5	3	17	5	5	4	2	3	19	1	5	4	5	2	17	4	5	4	5	2	20
11	4	5	4	4	4	21	4	4	1	5	5	19	4	3	5	4	4	20	4	3	5	4	4	20
12	4	4	3	5	4	20	3	4	2	4	4	17	2	4	4	3	5	18	4	4	4	3	5	20
13	5	4	5	4	5	23	4	1	5	4	5	19	4	3	5	4	5	21	4	3	4	3	5	19
14	4	5	4	2	4	19	2	1	4	3	4	14	5	4	4	4	3	20	3	4	4	3	3	17
15	3	5	4	5	3	20	5	4	2	4	5	20	2	5	3	5	4	19	4	4	5	5	4	22
16	4	5	3	4	5	21	4	3	3	5	1	16	3	4	4	1	3	15	3	4	4	3	3	17
17	5	3	3	5	4	20	4	4	2	3	4	17	3	4	4	3	4	18	3	4	4	5	4	20
18	3	5	4	4	5	21	3	3	4	4	2	16	4	1	5	5	2	17	4	1	4	5	2	16
19	4	4	4	2	4	18	4	4	3	5	4	20	2	5	2	3	4	16	2	5	4	3	4	18
20	4	3	5	3	2	17	5	2	4	4	5	20	4	1	5	5	4	19	4	3	5	5	4	21
21	4	4	3	5	3	19	4	4	1	4	5	18	5	4	4	2	5	20	5	4	4	4	5	22
22	1	5	4	3	4	17	5	4	2	4	4	19	3	5	1	4	5	18	3	5	4	4	5	21
23	4	2	5	4	4	19	5	5	2	3	4	19	4	5	2	5	4	20	4	5	4	5	4	22
24	4	4	4	4	4	20	4	2	5	3	4	18	5	3	3	5	4	20	5	3	3	5	4	20
25	5	4	4	4	5	22	1	5	4	4	5	19	2	4	4	4	2	16	3	4	4	4	2	17
26	4	3	5	4	5	21	4	2	3	5	4	18	3	2	5	4	4	18	3	4	5	4	4	20
27	4	5	3	1	5	18	2	1	4	4	3	14	4	4	4	2	5	19	4	4	4	5	5	22
28	2	5	4	3	1	15	5	3	4	1	5	18	1	5	3	4	3	16	4	5	3	4	3	19
29	5	4	3	5	2	19	3	2	5	4	3	17	5	4	2	3	4	18	5	4	4	3	4	20
30	4	4	2	5	4	19	2	4	5	4	5	20	5	2	3	5	2	17	5	4	5	5	2	21
31	1	5	4	3	5	18	5	5	3	4	4	21	1	4	5	3	5	18	1	4	5	3	5	18
32	2	4	4	5	3	18	5	2	5	4	3	19	5	4	4	2	5	20	5	4	4	3	5	21
33	5	5	4	2	3	19	3	5	3	4	4	19	3	5	1	4	5	18	3	5	4	4	5	21
34	2	4	5	2	4	17	1	4	4	2	3	14	4	5	2	5	4	20	4	5	5	5	4	23
35	5	5	3	4	5	22	3	3	5	2	4	17	5	3	3	5	4	20	5	3	3	5	4	20
36	5	1	5	4	4	19	5	1	4	4	5	19	2	4	4	4	2	16	2	4	4	4	4	18
37	3	3	2	5	4	17	4	3	4	5	2	18	3	2	5	4	4	18	3	3	5	4	4	19
38	4	4	1	1	5	15	1	5	5	4	2	17	4	4	4	2	5	19	4	4	3	2	5	18
39	3	5	5	3	4	20	4	3	4	2	4	17	1	5	3	4	3	16	3	5	3	4	3	18
40	2	4	4	3	5	18	3	4	3	4	5	19	5	4	2	3	4	18	5	4	3	3	4	19
41	3	2	4	5	3	17	5	5	4	2	3	19	5	2	3	5	2	17	5	4	3	5	2	19
42	4	5	4	4	4	21	4	4	1	5	5	19	1	4	5	3	5	18	3	4	5	3	5	20
43	4	4	3	5	4	20	3	4	2	4	4	17	2	4	4	3	5	18	3	4	4	3	5	19
44	5	4	5	4	5	23	4	1	5	4	5	19	4	3	5	4	5	21	4	3	5	4	5	21
45	4	5	3	4	5	21	2	1	4	3	4	14	5	4	4	4	3	20	5	4	4	5	3	21
46	5	3	3	5	4	20	5	4	2	4	5	20	2	5	3	5	4	19	2	5	5	5	4	21
47	3	5	4	4	5	21	4	3	3	5	1	16	3	4	4	1	3	15	3	4	4	4	3	18
48	2	4	4	2	4	16	4	4	2	3	4	17	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19
49	4	3	5	3	2	17	3	3	4	4	2	16	4	1	5	5	2	17	4	4	5	5	2	20

a. REGRESION/UJI NORMALITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penghargaan, Insentif, Tunjangan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

b. UJI R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 ^a	.332	.287	1.35296

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Insentif, Tunjangan

c. UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.892	3	13.631	7.446	.000 ^b
	Residual	82.373	45	1.831		
	Total	123.265	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Insentif, Tunjangan

d. REGRESI LINEAR BERGANDA DAN UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.912	3.374		3.235	.002
	Tunjangan	-.156	.095	-.203	-1.637	.109
	Insentif	.040	.110	.044	.359	.722
	Penghargaan	.617	.133	.578	4.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

