

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN LUWU



**MEGA MUSTIKA SARI
1810421114**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN LUWU



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
Pada Program Studi Manajemen

MEGA MUSTIKA SARI
1810421114

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN LUWU

Disusun dan diajukan oleh

MEGA MUSTIKA SARI
1810421114

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 15 Agustus 2022 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 Agustus 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdulmawid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. H. Rusman Mar, S.Sos., M.I.Kom.
UNIVERSITAS FAJAR
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

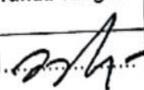
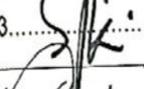
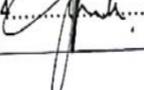
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN LUWU

disusun dan diajukan oleh

MEGA MUSTIKA SARI
1810421114

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 15 Agustus 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Ketua	1. 
2.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	3. 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4. 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PRODI MANAJEMEN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mega Mustika Sari

NIM : 1810421114

Program Studi : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu**

yakni karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 15 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



(Mega Mustika Sari)

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, yang atas rahmat-nya dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini tepat pada waktunya. Penulisan menuliskan Proposal berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN LUWU”** sebagai salah satu syarat dalam meraih atau memperoleh gelar sarjana pada Fakultas ekonomi dan ilmu-ilmu sosial terutama pada jurusan manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

Dalam penulisan Proposal ini ada banyak pihak-pihak yang membantu maupun ikut berpartisipasi dalam pembuatan laporan. Sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Penulis berterimakasih kepada seluruh yang membantu maupun berpartisipasi membuat laporan ini. Teristimewa kepada keluarga, kedua orang tua penulis Timbul Martiono dan Subianti yang telah mendidik dan membiayai penulis sehingga bisa sampai di posisi yang sekarang ini. Juga teristimewakan kakak-kakak penulis yang bernama SanMaidy Mardiono, Richa Pratiwi, Dwi Sunaryo, Ayu Tri Fatmawati dan juga adik tercinta Muh Rifky Ardiansyah. Dan teristimewakan juga kepada kakak ipar Kasman Sitaba, Rahminas dan juga Rusdianto. Ketulusan dan kasih sayang yang tak pernah hilang senantiasa mengajari penulis untuk tetap semangat dalam menjalani setiap langkahnya.

Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis selama ini:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos, M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
4. Bapak Dr. H. Syamsuddin Bidol, M.M selaku dosen penasehat akademik penulis
5. Bapak Dr. Ir. Mujahid, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing penulis. Yang selalu sabar menanti hasil proposal .
6. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar untuk segala jasanya selama proses perkuliahan.
7. Ibu Nasyira Nurdin, S.M. M.M selaku staf program studi manajemen sekaligus senior yang senantiasa memberikan informasi mengenai Ujian Proposal.
8. Seluruh dosen manajemen dan staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu sosial Universitas Fajar atas ilmu, perhatian dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Fajar.
9. Bapak Drs. Syaharuddin, M.M selaku kepala kantor Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kabupaten Luwu dan seluruh pegawai yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Tommy Irianto Gustama Bp kakak terbaik untuk saya yang selalu memberi dukungan, dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Teman sekaligus sahabat dari awal memasuki bangku perkuliahan yakni, Ainun Fatimah sahri, Heny Indah Novita, Angel Ferado, Annyza Fitria Syam, Hesty Mustika Murfa , Olivia Idris dan Muh. Abi Ayyub yang telah memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini, meskipun mereka juga sibuk dalam mengerjakan Skripsinya masing-masing.

12. Sahabat-sahabat tersayang yakni Nurul Desi Fatimah, Trisna Leviawati dan Anisa Febrianti yang tak henti memberi dorongan untuk mengerjakan skripsi.
13. Terimakasih juga buat adikku, sahabatku, teman jalan ku, teman jajanku, teman ceritaku yang menjadi tempat penulis berkeluh kesah selama ini sekaligus penyemangat Amina Saputri.
14. Untuk diriku sendiri, terima kasih telah berjuang sejauh ini dengan melawan rasa malas, ego yang luar biasa, dan mood yang tidak menentu dalam penyusunan skripsi ini.
15. Keluarga Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) yang telah memberikan banyak pelajaran penting dan kekeluargaan yang luar biasa.
16. Teman-teman Mahasiswa angkatan 2018 yang sebagai pusat informasi penulis.

Penulis sadar dalam proses pembuatan proposal ini tidak lepas dari kekurangan sehingga penulis sadar dalam pembuatan laporan ada banyak kekurangan di dalamnya. Besar harapan penulis semoga laporan ini mampu menjadi referensi kita semua dalam disiplin ilmu yang tepat untuk kita semua.

Makassar , 15 Agustus 2022

Mega Mustika Sari

ABSTRAK
**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN LUWU**

**Mega Mustika Sari
Mujahid**

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak yang diberikan kompesasi terhadap kinerja karyawan, apakah berdampak signifikan atau tidak signifikan. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan total sampel 95 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan yakni kuantitatif deskriptif dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 24. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil olah data yakni nilai signifikansi $0,036 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
REGIONAL DRINKING WATER COMPANIES (PDAM) LUWU DISTRICT**

**Mega Mustika Sari
Mujahid**

The purpose of this study is to determine the impact of compensation on employee performance, whether it has a significant or insignificant impact. This research was conducted at the Regional Water Company (PDAM) Luwu Regency with a total sample of 95 employees. The analytical method used is descriptive quantitative using the help of the IBM SPSS 24 application. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This can be proven by looking at the results of data processing, namely the significance value of $0.036 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN SAMPEL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Kompensasi.....	9
2.3 Kinerja.....	12
2.4 Tinjauan Empirik.....	16
2.5 Kerangka Pikir	20
2.6 Hipotesis	21
2.7 Definisi Operasional	21
BAB III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Rancangan Penelitian	23
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	24
3.6 Pengukuran Variabel.....	25
3.7 Instrumen Penelitian.....	26
3.8 Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	29
4.2 Hasil Penelitian.....	32
4.3 Pembahasan	42
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	44
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN	47

DAFTAR TABEL

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu pada Bidang yang Sama.....	16
3.1 <i>Scoring</i> untuk Jawaban Kuesioner	25
3.2 Variabel dan Indikator	25
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	35
4.5 Uji Validitas	35
4.6 Uji Reliabilitas.....	36
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kompesasi.....	37
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.....	38
4.9 Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov.....	39
4.10 Regrasi Sederhana	40
4.11 Uji Parsial.....	41
4.12 Koefisien Determinasi.....	41

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir.....	21
4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Luwu	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini perkembangan teknologi sangat pesat dalam membantu insan mempermudah segala bentuk kebutuhannya. Tapi dengan sangat pesatnya perkembangan teknologi peran tenaga kerja manusia perlahan-lahan mulai tergantikan. Manusia merupakan elemen yang sangat penting sebab manusia sebagai pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibanding yang lainnya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya, khususnya pegawainya. Perusahaan akan didorong untuk mencapai tujuannya dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, sebab manajemen sumber daya manusia perusahaan sangat penting, agar tujuan utama perusahaan yaitu mencapai laba setinggi-tingginya yang layak dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan jumlah atau kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai alat pertimbangan untuk mengembangkan aturan sumber daya manusia serta memastikan bahwa perusahaan memiliki pegawai yang sangat produktif yang selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan melaksanakan kewajiban pekerjaan secara sah..

Perusahaan air bersih pada Kabupaten Luwu yang berlokasi pada Kecamatan Belopa tepatnya di jalan Latimojong. Di perusahaan ini mempunyai 95 pegawai yang berada didalamnya. Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) itu sendiri berkecimpung dibidang jasa yang menyediakan air higienis. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tidak selaras dengan perusahaan partikelir murni yang selalu berorientasi di laba (*profit oriented*).

Tujuan suatu perusahaan berbeda-beda, tetapi salahsatu tujuan yang selalu terdapat di perusahaan adalah profitabilitas. Pada hal profitabilitas sebagai tujuan akhir yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Tujuan dibentuknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan untuk mencukupi kebutuhan rakyat akan air higienis mencakup penyediaan, pengembangan pelayanan, sarana serta prasarana dan distribusi air bersih. Dengan tujuan lainnya artinya buat ikut dan dalam menyebarkan perekonomian guna menunjang pembangunan wilayah dengan memperluas lapangan pekerjaan yang ada.

Pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi atau perusahaan pada menempatkan pegawai telah pada suatu perusahaan sinkron menggunakan keahlian serta *skill* yang dimiliki pegawai. Agar bisa menjalankan suatu tugas serta tanggung jawab pegawai di tuntutan memiliki kemampuan serta keterampilan masing-masing. Kemampuan serta keterampilan tadi sebagian asal kompetensi profesionalisme.

Kompensasi mengacu pada imbalan langsung, tidak langsung, finansial, dan non-finansial yang diberikan pimpinan kepada staf sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pekerjaan pegawai terkait langsung dengan pemanfaatan sektor pendidikan itu sendiri untuk meningkatkan sumber daya manusia (Marwansyah, 2010).

Maka dari itu, perlu upaya-upaya pada menaikkan mutu pegawai untuk memasuki dunia kerja yang profesional dari sebelumnya. Untuk menjadi seorang pegawai yang profesional maka perlu diadakan secara terus menerus serta berkesinambungan. Serta membuahkan suatu pegawai menjadi tenaga kerja perlu diperhatikan, serta diakui keprofesiannya. Untuk membuat mereka sebagai profesional tak semata-mata sekedar menaikkan kompetensinya saja melalui mediator, *training*, serta memperoleh kesempatan buat belajar, akan

tetapi sangat perlu memperhatikan pegawai dari segi pemberian kompensasi yang layak sehingga bisa menaikkan kinerja pegawai serta sebagai motivasi semangat pada bekerja.

Faktor primer yang mensugesti suatu kinerja pegawai yaitu kepuasan kompensasi sebab dengan adanya kompensasi pegawai merasa lebih semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan itu sendiri. Hadiah kompensasi buat setiap pegawai mampu berupa gaji, upah, bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi serta lain-lain. PDAM Kabupaten Luwu menyampaikan 2 jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial serta kompensasi non finansial. Dimana kompensasi finansial pribadi terdiri berupa gaji/upah dan bonus (Komisi serta insentif). Dimana pengertian insentif itu sendiri merupakan tambahan kompensasi diluar jam kerja/upah yang diberikan buat lebih memotivasi pegawai yan bekerja, supaya pekerjaannya lebih baik berasal yang sebelumnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung bisa berupa fasilitas serta tunjangan. Fasilitas yang dimaksud merupakan dimana didalam perusahaan memberikan fasilitas yang dapat memperlancar dan mempermudah suatu pekerjaan yang ada. Sedangkan tunjangan merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diberikan sebuah perusahaan bisa mencakup asuransi jiwa, liburan yang ditanggung sang perusahaan itu sendiri. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan serta lingkungan kerja, seperti: tugas-tugas yang menarik, rasa pencapaian, kebijakan-kebijakan sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan sebagainya.

Setiap perusahaan kompensasi yang diberikan itu berbeda-beda tergantung dengan persetujuan yang di buat atau tergantung dengan kinerja di setiap pegawai yang ada. Pemberian suatu kompensasi tersebut sangat krusial bagi setiap pegawai. Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin memikat pegawai atau mempertahankan yang sudah ada, maka

pemimpin perusahaan wajib menerapkan kompensasi yang layak dan mengatur pemberian kompensasi tepat pada waktu yang di tentukan atau di sepakati sebelumnya. Dengan di terapkan kompensasi yang benar, maka akan membantu perusahaan tersebut dalam mendapatkan pegawai yang kompeten serta menjaga supaya pegawai yang telah ada merasa lebih nyaman dalam suatu perusahaan.

Kineja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya. Jika pegawai telah disiplin dalam bekerja dan inventif dalam menyelesaikan tugas produktivitasnya, maka mereka telah menjalankan perannya masing-masing sesuai dengan perkembangan sumber daya manusia (Hasibuan,2017).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaji yang ditawarkan kepada mereka. Baik atau buruk, remunerasi akan berdampak pada seberapa baik kinerja individu di lingkungan tempat kerja. Pegawai akan didorong untuk melakukan upaya ekstra dengan menerima kompensasi yang adil, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya.

Maka dari itu, mengacu pada latar belakang makapenulisterdorng untuk melakukanpenelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM KABUPATEN LUWU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari Latar belakang yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka rumusan masalahnya ialah “Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Luwu?”

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai tujuan dari penelitian ini ialah buat mengetahui dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka penulis mengaharapkan aspek teoritis serta kegunaan praktis bisa tercapai sehingga yang akan terjadi penelitian ini mampu memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Peneliti ini dapat menyampaikan masukan serta pemahaman yang berguna bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya tentang PDAM Kabupaten Luwu.

2. Manfaat praktis.

Yang akan terjadi penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan buat pertimbangan mengenai pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PegawaiPDAM Kabupaten Luwu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM (*human resources management*) artinya suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan dan pengendalian guna meraih tujuan sesuai visi dan misi perusahaan dalam jangka waktu tertentu, secara efektif dan efisien. Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki arti lain yakni ilmu akan menata interaksi dan kontribusi tenaga kerja guna mewujudkan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Sementara, manajemen SDM juga dikatakan manajemen personalia. Adapun definisi manajemen SDM menurut para ahli, sebagai berikut:

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai “ilmu maupun seni mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, serta rakyat” (Hasibuan, 2019).

Sementara, (Badriyah, 2015) beropini bahwasanya bagian asal ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian di pengaturan peranan sumber daya manusia pada aktivitas organisasi disebut manajemen sumber daya manusia.

“Manajemen sumber daya manusia yakni kebijakan dan pelatihan guna menyanggupi kebutuhan tenaga kerja mapun elemen yang ada dalam SDM, misalnya posisi jabatan, rekrutmen, dan sebagainya” (Dessler, 2017).

Selain itu, manajemen juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis terhadap *skill*, kompetensi, motivasi, dan pengembangan serta pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2018).

Adapun SDM didefinisikan sebagai “suatu proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang ada pada perusahaan berjalan optimal guna tercapainya tujuan perusahaan” (Sedarmayanti, 2017).

Dengan kembali meninjau beberapa definisi menurut para ahli, maka disimpulkan bahwasanya secara umum manajemen sumber daya manusia ialah suatu seni atau disiplin ilmu yang menerangkan proses perencanaan, pengarahannya, pelaksanaan hingga evaluasi aktivitas perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dimana tujuan perusahaan itu sendiri adalah untuk mensejahterakan pegawai dan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentasikan tanggungjawab, serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki pegawai sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

3. Pengarahan (*actuating*)

Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi pegawai sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

4. Pengendalian (*controlling*)

Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi – fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja pegawai hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila, belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi.

Akan tetapi, Hasibuan (2017) menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi:

1. Perencanaan,
2. Pengorganisasian,
3. Pengarahan,
4. Pengendalian,
5. Pengadaan,
6. Pengembangan,
7. Kompensasi,
8. Pengintegrasian,
9. Pemeliharaan,
10. Kedisiplinan, dan
11. Pemberhentian

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, serta sosial merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan Doradjat (2015) beropini bahwasanya “Peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja pegawai, rendahnya komplain dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan”

2.2 Kompensasi

2.2.1 Definisi Kompensasi

Pegawai sangat berperan penting dalam mencapai (*goal*) perusahaan. Tiap pegawai mempunyai keahlian dan kompetensi yang unik dan berbeda. Kompensasi merupakan salah satu jenis penghargaan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada pegawai atas dasar keberhasilan yang diraih pegawai. Pegawai akan mengupayakan kinerja terbaik mereka demi imbalan yang telah mereka peroleh dari pimpinan perusahaan, serta untuk menjaga dan memelihara moral dan motivasi staf, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan. Kompensasi adalah istilah luas yang mengacu pada pendapatan atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan penghargaan finansial daripada kompensasi, yang mencakup remunerasi finansial dan non-finansial.

Hasibuan (2019) mengklaim bahwasanya “kompensasi yakni seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”. Sedangkan, Hamali (2018) beropini

bahwasanya salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Kasus-kasus yang melibatkan hubungan kerja mencakup masalah dengan gaji dan sejumlah faktor terkait, termasuk tunjangan, kenaikan gaji, struktur gaji, dan skala gaji.

2.2.2 Jenis – Jenis Kompensasi

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diterangkan oleh Sedarmayanti (2017), meliputi:

1. Kompensasi tidak langsung jaminan ialah kompensasi tidak langsung dikarenakan agunan umumnya tidak berkaitan dengan prestasi kerja.
 - a. Jaminan asuransi,
 - b. Jaminan keamanan pegawai,
 - c. Jaminan cuti,
 - d. Jaminan kafeteria Jam kerja sesuai.
2. Kompensasi Pelengkap Kompensasi pelengkap umumnya tidak langsung berkaitan dengan kinerja pegawai. Kompensasi pelengkap diklaim krusial sebab dapat mempengaruhi perilaku dari pegawai, tuntutan perserikatan pegawai, persaingan pada organisasi serta adalah aturan pemerintah.

Sedangkan menurut Marwansyah (2016) kompensasi mencakup

1. Kompensasi Finansial.
 - a. Kompensasi langsung.
 - 1) gaji pokok dan upah
 - 2) Bayaran atas Prestasi
 - 3) Bayaran insentif, seperti bonus.
 - b. Kompensasi tidak langsung

- 1) program asuransi kesehatan, jiwa, serta kecelakaan
 - 2) Bayaran diluar jam kerja seperti hari akbar, cuti tahunan serta cuti hamil,
 - 3) Fasilitas (rumah pegawai, tunggangan, air, listrik, klinik, daerah ibadah).
2. Kompensasi Non-Finansial.
- a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang memiliki tantangan, serta pengakuan atas hasil kerja
 - b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik serta menyenangkan dan menerima lingkungan kerja yang nyaman.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Pendidikan;
2. Pengalaman;
3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab;
4. Jabatan;
5. Jenjang kepangkatan/golongan, dan
6. Prestasi

2.2.4 Indikator – Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yang meliputi:

1. Gaji

Gaji ialah imbalan atau bayaran yang diberikan secara tetap dari segi jumlah uang yang diberikan serta waktu pemberian sesuai kontak kerja.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk apresiasi atas kerja keras pegawai. Pemberian insentif berguna untuk meningkatkan produktifitas pegawai serta memotivasi pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

3. Fasilitas

Fasilitas dalam kompensasi berupa barang seperti mobil dinas yang akan digunakan pegawai untuk mempermudah pekerjaan pegawai.

2.2.5 Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Samsudin (2010) beranggapan bahwasanya kompensasi bukan hanya pemberian balas jasa saja, melainkan juga memiliki fungsi tertentu, yang meliputi:

1. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien
2. Memakai sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
3. Mendorong stabilitas organisasi serta pertumbuhan ekonomi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut (Widodo, 2015) yang meliputi:

1. Mencapai personalia yang memenuhi syarat (*qualified*)
2. Mempertahankan pegawai yang dimiliki saat ini
3. Memastikan keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengontrol biaya-biaya
6. Mematuhi peraturan sistem kompensasi

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya (Hasibuan, 2017)

“Kinerja sebagai perbandingan pencapaian seseorang dengan tujuan yang ditetapkan pada periode tertentu dan sumber daya yang tersedia” (Simamora, 2016). Sedangkan Rivai (2016) mengklaim bahwasanya setiap orang memiliki pola pikir kinerja sebagai pencapaian pekerjaan.

Menurut definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pegawainya atasan atau pemimpin.

Berdasarkan apa yang mereka lakukan untuk bisnis, isu penting yang harus diperhitungkan bisnis adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berdampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Jika seorang pegawai berkinerja buruk untuk perusahaan, produktivitas akan rendah, dan jika seorang pegawai berkinerja baik, produktivitas dan pertumbuhan akan tinggi untuk organisasi. Hasil tugasnya akan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), terdapat dua aspek yang menentukan pencapaian kinerja, meliputi:

1. Bakat potensial dan kemampuan aktual adalah dua jenis kemampuan manusia. Kebenaran tentang kemampuan adalah bahwa itu adalah kombinasi dari bakat dan kebijaksanaan. Pegawai, atau pekerja harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan agar dapat berfungsi dengan baik dalam pekerjaannya. Personil di bagian keuangan, misalnya, harus memahami dan ahli dalam ilmu keuangan, sedangkan pegawai di bagian mesin harus memiliki pengetahuan dan mahir tentang prinsip-prinsip mekanik atau otomotif.
2. Ketekunan Setiap pegawai atau pegawai memiliki keinginan yang mendorong untuk berjuang mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan tindakan untuk mencapai atau melampaui tujuan seseorang.

2.3.3 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) yang meliputi:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

2.3.4 Penilaian Kinerja Pegawai

Proses formal yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai dari waktu ke waktu disebut penilaian kinerja, umumnya dikenal sebagai penilaian kinerja (PA). Selain itu, tinjauan kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mencatat, dan mengidentifikasi kekuatan

dan kekurangan pegawai di tempat kerja. Dengan menggunakan penilaian kinerja ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Tinjauan kinerja dibuat untuk membantu bisnis mencapai tujuan organisasi sekaligus menginspirasi kinerja pegawai. Pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan bantuan penilaian kinerja ini. Tinjauan kinerja dibuat untuk membantu bisnis mencapai tujuan organisasi sekaligus menginspirasi kinerja pegawai.

2.3.5 Evaluasi Kinerja Pegawai

Tiga istilah yang sering digunakan baik secara terpisah maupun berturut-turut ketika membahas penilaian semuanya memiliki arti yang sama. Yang dimaksud dengan ketiga istilah di atas adalah:

1. Evaluasi

Evaluasi di sini mengacu pada evaluasi suatu hal. Oleh karena itu harus diselesaikan terlebih dahulu dengan memanfaatkan objek yang diperiksa untuk mempermudah masa penilaian. misalnya penilaian hasil belajar siswa di sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan lain sebagainya. Selain kata evaluasi, frasa seperti penilaian dan pengukuran juga memiliki konotasi yang mirip dengan evaluasi.

2. Penilaian (*assessment*)

Penilaian adalah proses memutuskan di mana menempatkan suatu objek berdasarkan berbagai faktor. Salah satu contohnya adalah menguji siswa dan melaporkan hasilnya. Informasi tentang kebutuhan khusus juga dikumpulkan melalui penilaian (*needs assessment*).

3. Pengukuran (*measurement*)

Pengukuran adalah tindakan menetapkan nilai numerik atau angka untuk suatu objek menggunakan alat seperti penggaris, timbangan, stopwatch, dan sebagainya. Meski begitu, pengukuran seringkali dilakukan oleh satu orang.

2.4 Tinjauan Empirik

Tujuan Empirik artinya kajian yang didapatkan asal penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sang peneliti lain:

Tabel 2.1

Hasil penelitian terdahulu pada bidang yang sama

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nuraini Firmandari (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel modeasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta)	Temuan menunjukkan bahwa kompensasi berdasarkan persyaratan dharuriyyat dari sudut pandang maqaid syariah di Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Darmo tidak seluruhnya dinyatakan layak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya donasi untuk pembiayaan perjalanan haji/umrah pegawai kontrak, serta berbagai fasilitas lainnya untuk pegawai kontrak, serta perhatian yang layak terhadap kesehatan dan pendidikan keluarga. Namun, Bank Mandiri Syariah KC Surabaya Darmo belum terlalu memikirkan kemampuan membayar zakat atau

			menawarkan tunjangan pelatihan.
2	Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang. (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada koperasi serba usaha baliem arabica di kabupaten jayawijaya.	Berdasarkan Hasil Penelitian ini yang merupakan hasil analisis data yang diperoleh dari Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica pada Kabupaten Jayawijaya, dimana yang dijadikan responden ialah berjumlah 39 pegawai. dengan distribusi usia 25-30 tahun sebanyak 40 %, 31-45 tahun 35 %, serta 46-50 tahun 25 %. Aspek gender berasal responden ialah laki-laki 71 % dan perempuan 29%. tingkat pendidikan responden beredar di Sekolah Menengah Atas sederajat 45 %, D3 sebesar 20 %, S1 terdapat 30 % serta S2 ada 5%
3	Zuchri Abdussamad (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja pegawai pada PT Asuransi jiwa asraya Gorontalo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya

			<p>ditunjukkan koefisien determinasi $r^2 = 0.512$ atau sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain;</p> <p>2. Peningkatan produktivitas pegawai melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai ditunjukkan oleh (t hitung = 6,061). Hal ditunjukkan oleh hasil regresi dimana nilai β 0,578 Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai PT. Jiwasraya (Persero) Gorontalo.</p>
4	Lidya Octafia Rumere, Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi. (2016)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.	<p>Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara Manado, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:</p> <p>1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki</p>

			<p>pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan $r_s = 0,787$ dan hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah Ada Hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi Finansial dengan kinerja pegawai adalah:</p> <p>2. Hasil pengukuran besaran koefisien perubahan terhadap kinerja pegawai sebesar 61,9%. Besar penentu (determinasi) yakni 0,619 atau 61,9% memberi petunjuk bahwa kinerja pegawai 61,9% dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan 38,1% lainnya ditentukan oleh faktor lain berupa motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja.</p>
5	Edrick Leonardo	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa

	dan Fransisca Andreani. (2015)	kinerja pegawai pada PT. Kopanitia.	kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara kedua variabel tersebut, kompensasi finansial memiliki pengaruh lebih dominan terhadap pegawai dibandingkan kompensasi non finansial.
--	--------------------------------	-------------------------------------	---

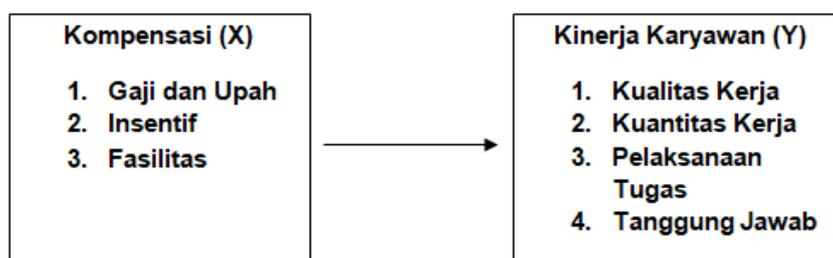
2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pendapat atau kerangka konseptual adalah seperangkat keterkaitan pernyataan yang berbeda atau konsep terorganisir dan sistematis yang secara khusus menerangkan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk memahami masalah atau latar belakang masalah.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Luwu. Kerangka tersebut juga dapat digunakan sebagai konsep penelitian yang dapat dihubungkan, ditautkan secara rinci dan sistematis.

Penjelasan berikut dapat digambarkan dalam bentuk kerangka skematik sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka pikir



Sumber: Peneliti (2022)

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban tentatif terhadap suatu masalah hipotetis karena belum dapat dibuktikan. Jawaban yang diduga adalah fakta yang diharapkan, yang keakuratannya diperiksa oleh data yang dikumpulkan oleh penelitian.

Mengacu pada permasalahan dan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa kompensasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.7 Definisi Operasional

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Kompensasi menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yang dimana kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada organisasi, baik imbalan finansial maupun non-finansial langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2014). Menurut Simamora (2014), indikator yang digunakan adalah:

1. Gaji dan upah
2. Insentif
3. Fasilitas

b. Variabel terkait (*dependent variabel*).

Menurut Mangkunegara (2014) kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya. Indikator variabel kinerja meliputi::

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas.

4. Tanggung jawab.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam rancangan penelitian ini. Tujuan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh gaji.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PDAM Kabupaten Luwu yang terletak di Jalan Latimojong Kecamatan Belopa Kabupaten Luwu. Penelitian akan berlangsung dari Juni hingga Juli 2022 selama satu bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Suatu generalisasi yang dikenal sebagai populasi terdiri dari item-item dengan sifat dan kualitas tertentu yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan ialah pegawai PDAM Kabupaten Luwu sebanyak 95 orang pegawai.

2. Sampel

Ukuran dan karakteristik populasi termasuk sampel (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 95 orang pegawai PDAM Kabupaten Luwu yang merupakan jumlah populasi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dua kategori data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

Dalam studi saat ini, subjek dari mana peneliti mengumpulkan data berfungsi sebagai sumber data. Dalam hal ini, setiap pegawai diberikan kuesioner melalui *Google Form* untuk diisi guna mengumpulkan data.

2. Sumber Data

Mengenai penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, antara lain:

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian, baik survei online maupun wawancara langsung.
- b. Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari subjek penelitian dan alat yang membantu pengembangan penelitian untuk melengkapi data primer.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk ditanggapi. Setiap responden menerima kuesioner online sebagai bagian dari pengumpulan data, yang didistribusikan melalui *GoogleForm*.

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai salah satu sumber data untuk teknik pengumpulan data ini, yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian.

3.6 Pengukuran Variabel

Peneliti mengukur tanggapan setiap responden dengan menggunakan skala Likert, yang merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Karena itu, informasi skor skala Likert mencakup hal-hal berikut:

Tabel 3.1
Scoring untuk Jawaban Kuesioner

Jawaban responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Kurang setuju	1

Indikator yang digunakan merupakan bagian dari variabel yang mempengaruhi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Luwu. Variabel yang akan dianalisis untuk menentukan indikator yang mempengaruhi kompensasi, Berikut indikator-indikator dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Fasilitas	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	<i>Likert</i>

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur peristiwa alam dan sosial yang diamati. (Sugiyono, 2017). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan koesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

3.8 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Derajat kesesuaian antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti disebut uji validitas. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Korelasi bivariat Pearson (produk momen *pearson*), pendekatan pengujian yang sering digunakan untuk menguji validitas dengan menggunakan program SPSS, menunjukkan efektivitas kuesioner dalam mengukur apa yang akan diukur. Jika pengukuran secara akurat menangkap tujuan, itu dianggap valid. Kriteria untuk menentukan validitas adalah sebagai berikut. Item tidak valid jika r negatif dan r lebih kecil dari r tabel (Sugiyono, 2017).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen pengukuran untuk suatu survei yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu variabel dianggap dapat dipercaya jika tanggapan responden terhadap suatu pertanyaan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu. Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Analisis Deskriptif

Nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, total, rentang, kurtosis, dan *skewness* dari suatu kumpulan data semuanya diberikan dalam statistik deskriptif sebagai gambaran atau deskripsi data. (Ghozali, 2017).

3. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi secara normal dalam model regresi. (Ghozali, 2017). Uji Kolmogorov-Smirnow dengan tingkat probabilitas (sig) 0,05 digunakan oleh pengujian normalitas dalam program aplikasi SPSS. Nilai probabilitas (sig) > 0,05 menunjukkan variabel berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) <0,05 menunjukkan variabel tidak berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Sederhana

Variabel terikat dan satu variabel bebas (variabel bebas X) dianalisis dengan menggunakan pendekatan regresi linier sederhana (variabel terikat Y). Model regresi linier langsung, yang melihat hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai, digunakan.

$$Y=a+bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b = Koevisien garis regresi

X = Kompensasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Dengan tingkat kepercayaan 0,05, pengujian ini dilakukan untuk memastikan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen dengan menggunakan rumus berikut

$$t \equiv \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

kreteria penguji sebagai berikut ini:

1. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

b. Koefisien Determinasi

Sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabel dependen diukur dengan melihat koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Ketika nilai *Adjusted R2* mendekati satu, koefisien determinasi atau keduanya menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya, dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang minimal terhadap variabel terikat jika nilai R^2 yang dimodifikasi semakin kecil atau mendekati nol (Y). (Ferdinand, 2014)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Luwu

Peraturan Daerah Air Minum Tirta Dharma Kabupaten Luwu Nomor 06 Tahun 2006, serta Peraturan Bupati Luwu Nomor 16 Tahun 2006, merupakan landasan berdirinya PDAM Kabupaten Luwu pada tahun 2006. Namun, manajemen resmi berpisah dari PDAM Kota Palopo pada tahun 2007.

Aset PDAM Kabupaten Luwu hasil pemisahan dari PDAM Kota Palopo sebesar Rp. 716.383.369.11, yang kemudian menjadi Neraca per 1 Januari 2007, setelah Pemerintah Kabupaten Luwu dan Pemerintah Kota Palopo menyerahkan aset tersebut melalui Berita Acara Nomor 029/BPKAD/VIII/2007, tanggal 9 Agustus 2007. Sejak tahun 2002, Pemerintah Kabupaten Luwu bertanggung jawab atas penyediaan air bersih di Kota Belopa, khususnya. Dengan pemerintahan yang sama dengan Kota Palopo, Luwu masih menggunakan sistem pompa untuk mengambil air baku dari lahan sawah di Balo dan Radda, dua lokasi di Balo. Namun, pada tahun 2009, sumber air baku terakumulasi di sungai Saronda dengan menggunakan sistem gravitasi. Peraturan Daerah Air Minum Tirta Dharma Kabupaten Luwu No. 06 Tahun 2005 Kabupaten Luwu tanggal 21 Juni 2005, dan selanjutnya diperkuat dengan Peraturan Bupati Luwu Nomor 15 Tahun 2005 tanggal 22 Juni 2005 menyebabkan berdirinya PDAM Kabupaten Luwu pada tahun 2005.

4.1.2 Tujuan PDAM Kabupaten Luwu

Tujuan didirikannya PDAM Kabupaten Luwu yakni sebagai berikut:

1. ikut serta dalam pelaksanaan pembangunan daerah;

2. melaksanakan pembangunan ekonomi nasional dalam kerangka masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila;
3. Berusaha menyediakan air minum yang bersih dan sehat yang memenuhi kebutuhan masyarakat.

4.1.3 Fungsi PDAM Kabupaten Luwu

Fungsi PDAM Kabupaten Luwu adalah untuk memenuhi kebutuhan penduduk Kabupaten Luwu dan sekitarnya dengan menyediakan akses air bersih. Perusahaan melakukan tindakan berikut untuk memenuhi fungsi ini:

1. Menyediakan kebutuhan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat di Kabupaten Luwu
2. melaksanakan pertumbuhan ekonomi nasional untuk memenuhi kebutuhan rakyat dan meningkatkan kesejahteraan ke arah masyarakat yang adil dan makmur;
3. Mengelola potensi untuk air baku;
4. memanfaatkan metode kemitraan untuk bersama-sama mengembangkan usaha bersama masyarakat;
5. Peningkatan kapabilitas dan profesionalisme SDM perusahaan melalui program pembelajaran;
6. Penyempurnaan dan peningkatan kinerja keuangan, operasional dan administrasi;
7. Mengupayakan kualitas, kuantitas dan kontinuitas pelayanan pada pelanggan;
8. Meningkatkan kualitas air hasil produksi agar sesuai dengan standar yang dipersyaratkan dan penerapan manajemen profesional;
9. Memberikan pelayanan operasional teknis dan non teknis dengan jiwa profesional menuju pelayanan prima.

10. Melaksanakan tugas pengelolaan dan pengelolaan sarana yang menyalurkan air minum sesuai dengan prinsip ekonomi usaha.;
11. memberikan pelayanan penyediaan air minum yang sehat bagi penduduk Kabupaten Luwu dan sekitarnya.

4.1.4 Visi dan Misi PDAM Kabupaten Luwu

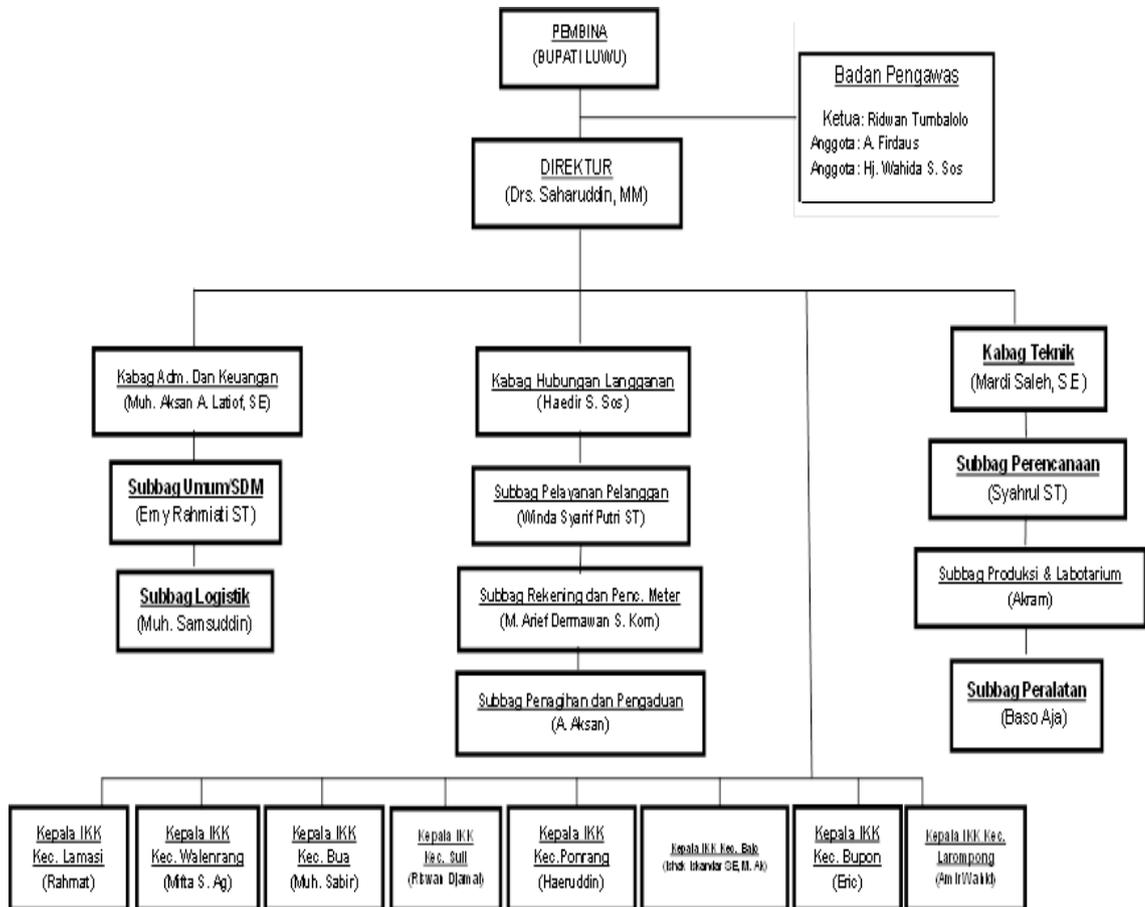
Dalam perekonomian yang berkembang pesat saat ini, PDAM Kabupaten Luwu harus terus bekerja menuju pembangunan jika ingin terus eksis dan berkembang dalam menawarkan layanan kepada pelanggan di tengah suasana persaingan yang semakin ketat. Penyesuaian ini harus dilakukan secara bertahap dan konsisten untuk meningkatkan tanggung jawab kinerja yang difokuskan untuk mendapatkan hasil atau manfaat terbaik. Untuk itu, visi PDAM Kab. Luwu adalah terwujud Perusahaan Yang Sehat, Bersih Dengan Sistem dan Kerja Sama Yang Harmonis Dalam Memenuhi Kebutuhan Air Minum Bagi Peningkatan Kesehatan Masyarakat

Agar tujuan perusahaan dapat terwujud dan bisnis berhasil, misi organisasi harus dilaksanakan persis seperti yang telah ditentukan. Melalui penyampaian pernyataan misi perusahaan, semua pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) diyakini akan dapat mempelajari lebih lanjut tentang PDAM, termasuk peran, inisiatif, dan potensi hasil. Misi perusahaan adalah sebagai berikut karena ini:

1. Menjaga kehidupan, meningkatkan kesejahteraan melalui profesionalitas pengelolaan perusahaan serta mengoptimalkan seluruh sarana dan prasarana yang ada.
2. Mengedepankan pelayanan yang merupakan tugas utama dalam rangka memenuhi pendapatan asli daerah.

3. Membangun semangat disiplin kerja pegawai melalui pengkatan kesejahteraan yang memadai

4.1.5 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Luwu

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digolongkan menjadi dua kriteria yaitu laki – laki dan perempuan. Berikut adalah jumlah pegawai laki – laki dan perempuan pada PDAM Kabupaten Luwu:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki - Laki	65	68.4
	Perempuan	30	31.6
	Total	95	100.0

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 65 orang berjenis kelamin laki – laki dan 30 orang pegawai berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia digolongkan menjadi tiga kriteria yaitu pegawai berusia antara 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun dan di atas 40 tahun. Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan usia pada PDAM Kabupaten Luwu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	21 - 30 Tahun	22	23.2
	31 - 40 Tahun	42	44.2
	> 40 Tahun	31	32.6
	Total	95	100.0

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 22 orang berusia 21 – 30 tahun, 42 orang pegawai berusia 31 – 40 tahun dan pegawai yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 31 orang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir digolongkan menjadi tiga kriteria yaitu pegawai yang memiliki pendidikan

terakhir SMA/SMK, S1 dan S2. Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan pendidikan terakhir pada PDAM Kabupaten Luwu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	62	65.3
	S1	32	33.7
	S2	1	1.1
	Total	95	100.0

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 62 orang pegawai berpendidikan terakhir SMA/SMK, 32 orang pegawai berpendidikan terakhir S1 dan 1 orang berpendidikan terakhir S2.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan digolongkan menjadi tiga kriteria yaitu pegawai yang menjabat sebagai staf, kepala IKK dan lainnya. Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan jabatan pada PDAM Kabupaten Luwu:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan			
		Frequency	Percent
Valid	Staf	76	82.1
	Kepala IKK	8	5.3

	Lainnya	11	12.6
	Total	95	100.0

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 76 orang menjabat sebagai staf, 8 orang menjabat sebagai kepala IKK dan 11 orang menjawab lainnya.

4.2.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Luwu.

1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas dari variabel kompensasi dan kinerja:

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X)	X.1	0,806	0,2017	Valid
	X.2	0,534	0,2017	Valid
	X.3	0,476	0,2017	Valid
	X.4	0,439	0,2017	Valid
	X.5	0,806	0,2017	Valid
	X.6	0,430	0,2017	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,688	0,2017	Valid
	Y.2	0,753	0,2017	Valid
	Y.3	0,759	0,2017	Valid
	Y.4	0,492	0,2017	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Dapat dilihat pada Tabel 4.6 hasil uji validitas dari tiap item variabel adalah valid, sebab r-hitung > r-tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel berikut merupakan hasil uji reliabilitas. Suatu data atau variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* lebih besar dari 60%.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,602	Reliabel
Kinerja	0,603	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) dan kinerja (Y) adalah reliabel, karena *cronbach alpha* X yaitu $0,602 > 0,60$ dan *cronbach alpha* Y yaitu $0,603 > 0,60$.

4.2.3 Analisis Deskriptif

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Distribusi frekuensi variabel kompensasi terdiri atas enam pernyataan dengan mengacu pada indikator upah dan gaji, insentif, serta fasilitas. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi variabel kompensasi:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Gaji yang diterima kepada karyawan sudah sesuai dengan beban kerja.	0	0	4	63	28	404
		0.0	0.0	4.2	66.3	29.5	
2	Upah diluar jam kerja yang diberikan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu sudah memuaskan.	0	0	7	24	64	437
		0.0	0.0	7.4	25.3	67.4	
3	Insentif yang diterima pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu sudah sesuai dengan hasil kerja	0	0	2	57	36	414
		0.0	0.0	2.1	60.0	37.9	
4	Perusahaan sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mendapatkan target untuk kantor	0	0	2	45	48	426
		0.0	0.0	2.1	47.4	50.5	
5	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa komputer untuk memudahkan karyawan melakukan pekerjaan.	0	0	4	63	28	404
		0.0	0.0	4.2	66.3	29.5	
6	Perusahaan menyediakan kendaraan operasional untuk memudahkan karyawan dalam melakukan peninjauan kepada setiap nasabah.	0	0	4	48	43	419
		0.0	0.0	4.2	50.5	45.3	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama dan kedua menggunakan indikator upah dan gaji yang dimana skor total pernyataan pertama yaitu 404, sedangkan item kedua yaitu 437. Item ketiga dan keempat menggunakan indikator insentif. Untuk pernyataan ketiga skor total sebesar 414 dan pernyataan keempat yakni 426. Sementara, item kelima dan keenam menggunakan indikator fasilitas kerja. Untuk item pernyataan kelima skor total sebesar 404 dan item pernyataan keenam sebesar 419.

Jadi, indikator dengan skor paling tinggi yaitu indikator upah dan gaji dengan pernyataan upah diluar jam kerja yang diberikan kepada pegawai PDAM Kabupaten Luwu sudah memuaskan, dengan akumulasi 7 (7,4%) pegawai PDAM Kabupaten Luwu menyatakan kurang setuju, 24 (25,3%) orang pegawai (25,3%) menjawab setuju dan 64 (67,4%) orang pegawai menyatakan sangat setuju akan pernyataan tersebut.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Distribusi frekuensi variabel kinerja terdiri atas empat pernyataan dengan mengacu pada indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi variabel kinerja:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Semua karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	0	0	2	61	32	410
		0.0	0.0	2.1	64.2	33.7	
2	Semua karyawan mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan	0	0	3	55	37	414
		0.0	0.0	3.2	57.9	38.9	
3	Semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan setiap harinya	0	0	5	57	34	413
		0.0	0.0	5.3	60.0	35.8	
4	Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan	0	0	2	62	31	409
		0.0	0.0	2.1	65.3	32.6	

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Item pertama menggunakan indikator kualitas yang dimana skor total sebesar 410. Item kedua menggunakan indikator kuantitas yang dimana skor total sebesar 414. Item ketiga menggunakan indikator pelaksanaan tugas dengan total skor sebesar 413. Sementara item keempat menggunakan indikator tanggung jawab dengan total skor sebesar 409.

Jadi, indikator skor paling tinggi yakni kuantitas dengan pernyataan semua pegawai mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan, dengan akumulasi 3 orang pegawai PDAM Kabupaten Luwu menyatakan kurang setuju, 55 orang menyatakan setuju dan 37 orang pegawai PDAM Kabupaten Luwu menjawab sangat setuju akan pernyataan tersebut.

4.2.4 Uji Normalitas

Syarat dasar dari pendekatan regresi adalah bahwa data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikansi di atas 5% atau 0,05. Data dianggap tidak berdistribusi normal jika tingkat signifikansinya kurang dari 5%.

Tabel 4.8
Uji Normalitas Kolmogrov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34879880
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.078
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogrov – smirnov menghasilkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) yakni $0,052 > 0,05$. Artinya data berdistribusi normal.

4.2.5 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau dependent variabe.

Tabel 4.9

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.264	.503		6.490	.000
Kompensasi	.245	.116	.214	2.111	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3,264 + 0,245X$$

Mengacu pada persamaan analisis regresi sederhana maka disimpulkan bahwasanya:

1. Kontanta

Konstanta (a) sebesar 3,264 hal ini berarti jika kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 3,264.

2. Kompensasi

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,245. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai PDAM Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,245.

4.2.6 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan suatu variabel. Suatu variabel dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 5%.

Tabel 4.10

Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3.264	.503		6.490	.000	
Kompensasi	.245	.116	.214	2.111	.037	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Luwu, sebab $t - \text{hitung } 2,111 > 0,67708$ dengan nilai signifikan yakni $0,037 < 0,05$ (5%). Maka pengajuan hipotesis pada penelitian ini diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.214 ^a	.046	.035	.35067

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Koefisien determinasi (R^2) = 0,046, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y), dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi yakni 4,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dijelaskan dalam penelitian ini, seperti beban kerja, penguasaan teknologi informasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

4.3 Pembahasan

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima pegawai baik berupa insentif, bonus, tunjangan hingga kenaikan jabatan. Hal ini diberikan semata – mata sebagai imbalan atas kerja keras pegawai yang sejalan dengan tujuan strategi bisnis perusahaan.

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Luwu. Artinya semakin tinggi kompensasi, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai PDAM Kabupaten Luwu sebab dengan adanya kompensasi mereka lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi biasanya tiap bulan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang diberikan berupa tunjangan hari raya, bingkisan hari raya dan lainnya dalam jumlah yang banyak. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden terhadap indikator pernyataan yang dimana pegawai dominan menjawab setuju – sangat setuju akan pemberian kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asmayana (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, bertolak belakang dengan penelitian Mundakir (2018) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Secara teori tujuan pemberian kompensasi untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga

bisamenekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar daripengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi padapekerjaannya saja (Hasibuan, 2017).

Diketahui bahwa dengan memberikan kompensasi dengan jumlah lebih banyak akan diterima oleh pegawai sebab setara dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerjakeras pegawai, maka dengan bekerja dengan tekun dan mengerahkan berbagai upaya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih ditingkatkan, pegawai akan bertindak lebih profesional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan terlaksananya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, tenaga dan kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dalam bekerja. Pegawai akan lebih bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

Meskipun kompensasi pada PDAM Kabupaten Luwu sudah dinilai sangat baik, akan tetapi perusahaan diharapkan agar tetap transparan dan adil dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti dapat memperluas penelitian dengan meninjau faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Media.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. (A. Darma, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Doradjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol.1 No.1*, 37 - 48.
- Olivia. (2021). *PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN PADA BAGIAN KEUANGAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KAB. LUWU*. Makassar: Universitas Fajar.
- Rivai, V. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

L A M P I R A N

BIODATA PENULIS

Nama : Mega Mustika Sari
Tempat Tanggal Lahir : Kebun Rami II, 19 Oktober 2000
Agama : Islam
Umur : 21 Tahun
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jalan Toddopuli 2 stapak 4
No Hp : 081342593286
Anak ke : 4 dari 5 bersaudara
Asal Sekolah :



- ❖ TK Al-Ikhlas
- ❖ SDN 175 Kawarasan, Sulawesi Selatan
- ❖ SMP 1 Mangkutana, Sulawesi Selatan
- ❖ SMA 4 Luwu Timur, Sulawesi Selatan
- ❖ Universitas Fajar Makassar

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu mengisi daftar berikut:

Nama : (Opsional)
Usia :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Tingkat Pendidikan : SMA/SMK S1 S2
Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN:

Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan cara mengisi atau memberikan tanda centang (√) pada salah satu ketentuan dibawah ini untuk menyatakan persepsinya:

Keterangan:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
SST = Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN

Variabel Kompensasi (x)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	SST
	Upah dan Gaji					
1.	Gaji yang diterima kepada pegawai sudah sesuai dengan beban kerja.					
2.	Upah diluar jam kerja yang diberikan kepada pegawai PDAM Kabupaten Luwu sudah memuaskan.					
	Insentif Kerja					
3.	Insentif yang diterima pada pegawai PDAM Kabupaten Luwu sudah sesuai dengan hasil kerja					
4.	Perusahaan sering memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah mendapatkan target untuk kantor					
	Fasilitas Kerja					
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa komputer untuk memudahkan pegawai melakukan pekerjaan.					
6.	Perusahaan menyediakan kendaraan operasional untuk memudahkan pegawai dalam melakukan peninjauan kepada setiap nasabah.					

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	SST
Kualitas Kerja						
1.	Semua pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
Kuantitas Kerja						
2.	Semua pegawai mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di perusahaan.					
Pelaksanaan Tugas						
3.	Semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan setiap harinya.					
Tanggung Jawab						
4.	Setiap pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan.					

**LAMPIRAN
DATA MENTAH**

1. Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	1	2	2	1
2	2	2	2	3
3	1	2	2	1
4	1	2	3	1
5	1	2	1	1
6	1	1	2	3
7	2	1	1	2
8	1	2	2	3
9	2	1	2	3
10	3	1	1	3
11	2	1	2	2
12	2	1	2	3
13	3	1	1	2
14	2	1	1	3
15	2	1	1	3
16	2	1	2	3
17	3	1	2	3
18	3	1	1	2
19	3	1	1	2
20	3	1	1	3
21	2	1	1	1
22	1	1	2	1
23	3	1	2	1
24	1	1	1	1
25	2	1	1	2
26	2	2	1	1
27	1	1	1	2
28	2	2	2	1
29	3	1	1	1
30	1	1	1	1
31	2	2	1	1
32	3	1	1	1
33	2	1	1	1
34	3	1	1	1
35	2	1	1	1
36	3	1	1	1
37	3	1	1	1

38	1	1	1	1
39	3	1	1	1
40	3	1	1	1
41	3	2	1	1
42	3	1	1	1
43	3	1	1	1
44	2	2	2	1
45	2	2	2	1
46	2	2	2	1
47	2	1	1	1
48	2	1	1	1
49	2	2	2	1
50	3	2	2	1
51	2	1	1	1
52	3	1	1	1
53	3	2	1	1
54	3	1	1	1
55	1	2	1	1
56	1	2	2	1
57	1	2	2	1
58	2	1	2	1
59	1	1	1	1
60	1	2	1	1
61	2	2	1	1
62	2	1	1	1
63	1	2	1	1
64	2	2	2	1
65	2	2	2	1
66	3	1	1	1
67	3	1	1	1
68	2	1	2	1
69	3	1	2	1
70	3	1	1	1
71	2	1	1	1
72	2	1	1	1
73	3	1	1	1
74	3	1	1	1
75	3	1	1	1
76	2	1	2	1
77	3	1	1	1
78	2	1	1	1
79	1	1	1	1
80	2	1	2	1

81	2	1	1	1
82	2	1	1	1
83	1	1	1	1
84	2	1	1	1
85	2	1	1	1
86	1	2	1	1
87	2	2	2	1
88	3	1	1	1
89	2	1	1	1
90	3	2	2	1
91	1	1	1	1
92	2	2	2	1
93	2	2	2	2
94	2	2	2	1
95	1	1	1	1

2. Variabel Kompensasi

No	Kompensasi (X)						Total	Mean
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6		
1	4	4	5	4	4	5	26	4.33
2	4	4	4	4	4	4	24	4.00
3	5	4	4	5	5	5	28	4.67
4	4	4	4	4	4	4	24	4.00
5	4	4	4	5	4	4	25	4.17
6	5	3	4	4	5	5	26	4.33
7	4	4	4	4	4	4	24	4.00
8	4	3	4	4	4	4	23	3.83
9	5	4	5	5	5	5	29	4.83
10	4	4	4	5	4	4	25	4.17
11	4	3	4	5	4	4	24	4.00
12	4	4	5	5	4	4	26	4.33
13	4	4	4	5	4	4	25	4.17
14	5	3	5	4	5	5	27	4.50
15	4	4	4	5	4	4	25	4.17
16	4	4	4	5	4	4	25	4.17
17	5	5	4	4	5	5	28	4.67
18	4	4	4	4	4	4	24	4.00
19	5	5	4	4	5	5	28	4.67
20	3	4	5	5	3	5	25	4.17
21	4	5	5	5	4	5	28	4.67
22	5	5	4	5	5	4	28	4.67
23	4	3	4	4	4	5	24	4.00
24	3	4	5	4	3	4	23	3.83
25	4	4	4	5	4	5	26	4.33
26	3	4	3	5	3	4	22	3.67
27	3	4	3	4	3	5	22	3.67
28	4	4	4	5	4	4	25	4.17
29	4	4	4	4	4	5	25	4.17
30	4	4	5	4	4	5	26	4.33
31	4	4	4	4	4	5	25	4.17
32	4	4	5	5	4	5	27	4.50
33	4	4	4	4	4	4	24	4.00
34	4	4	5	5	4	5	27	4.50
35	4	4	4	5	4	5	26	4.33
36	4	4	4	3	4	4	23	3.83
37	4	4	5	5	4	5	27	4.50
38	4	3	5	5	4	5	26	4.33
39	5	4	4	4	5	5	27	4.50
40	4	4	5	4	4	5	26	4.33

41	4	4	4	4	4	5	25	4.17
42	4	4	4	4	4	4	24	4.00
43	4	4	5	4	4	4	25	4.17
44	5	5	5	5	5	4	29	4.83
45	5	5	5	5	5	5	30	5.00
46	5	5	5	5	5	5	30	5.00
47	5	5	5	5	5	5	30	5.00
48	4	4	5	5	4	4	26	4.33
49	4	5	4	3	4	5	25	4.17
50	5	5	5	5	5	4	29	4.83
51	5	4	5	5	5	5	29	4.83
52	5	4	5	5	5	4	28	4.67
53	4	4	4	4	4	5	25	4.17
54	4	4	4	4	4	5	25	4.17
55	4	4	4	4	4	5	25	4.17
56	5	5	5	5	5	5	30	5.00
57	4	4	5	4	4	5	26	4.33
58	4	5	5	5	4	5	28	4.67
59	4	4	5	4	4	4	25	4.17
60	4	5	5	4	4	3	25	4.17
61	4	4	5	4	4	4	25	4.17
62	4	4	5	4	4	3	24	4.00
63	4	5	4	4	4	4	25	4.17
64	4	4	4	4	4	4	24	4.00
65	4	4	4	4	4	4	24	4.00
66	5	5	4	4	5	5	28	4.67
67	5	5	4	4	5	4	27	4.50
68	4	4	4	4	4	4	24	4.00
69	4	5	4	5	4	3	25	4.17
70	5	4	4	4	5	4	26	4.33
71	4	4	4	5	4	3	24	4.00
72	5	4	4	5	5	4	27	4.50
73	4	4	4	5	4	4	25	4.17
74	5	4	4	4	5	5	27	4.50
75	5	4	4	5	5	4	27	4.50
76	4	4	4	4	4	5	25	4.17
77	5	4	4	5	5	4	27	4.50
78	4	5	4	4	4	4	25	4.17
79	4	5	4	5	4	4	26	4.33
80	5	4	4	5	5	5	28	4.67
81	5	5	4	5	5	5	29	4.83
82	4	4	5	5	4	4	26	4.33
83	5	5	4	5	5	4	28	4.67

84	4	4	5	4	4	5	26	4.33
85	4	5	4	5	4	4	26	4.33
86	4	4	5	5	4	4	26	4.33
87	4	4	5	4	4	4	25	4.17
88	4	4	5	5	4	4	26	4.33
89	4	3	4	4	4	5	24	4.00
90	4	4	4	4	4	4	24	4.00
91	5	5	5	5	5	5	30	5.00
92	4	4	4	5	4	4	25	4.17
93	5	5	5	4	5	5	29	4.83
94	4	4	4	5	4	4	25	4.17
95	4	4	4	5	4	4	25	4.17

3. Variabel Kinerja

No	Kinerja (Y)				Total	Mean
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		
1	4	4	4	4	16	4.00
2	4	4	4	4	16	4.00
3	4	4	4	4	16	4.00
4	4	4	4	3	15	3.75
5	4	4	4	4	16	4.00
6	5	4	5	4	18	4.50
7	4	4	3	4	15	3.75
8	5	4	4	4	17	4.25
9	4	3	4	4	15	3.75
10	4	4	3	4	15	3.75
11	4	5	4	5	18	4.50
12	4	4	4	4	16	4.00
13	4	5	4	4	17	4.25
14	5	5	4	4	18	4.50
15	4	4	4	5	17	4.25
16	4	4	4	4	16	4.00
17	5	5	5	4	19	4.75
18	4	4	4	4	16	4.00
19	5	5	5	4	19	4.75
20	4	4	5	4	17	4.25
21	4	5	5	5	19	4.75
22	5	5	5	5	20	5.00
23	5	5	5	5	20	5.00
24	5	5	5	4	19	4.75
25	5	5	4	4	18	4.50
26	4	4	4	4	16	4.00
27	4	4	4	4	16	4.00
28	4	4	4	4	16	4.00
29	4	4	4	4	16	4.00
30	4	5	5	5	19	4.75
31	4	5	4	5	18	4.50
32	4	4	4	5	17	4.25
33	4	4	4	4	16	4.00
34	5	4	4	4	17	4.25
35	5	4	5	4	18	4.50
36	4	4	4	5	17	4.25
37	4	4	4	5	17	4.25
38	5	5	5	4	19	4.75
39	3	4	4	4	15	3.75
40	4	4	4	5	17	4.25

41	4	4	4	4	16	4.00
42	5	4	5	5	19	4.75
43	4	5	4	5	18	4.50
44	5	5	5	4	19	4.75
45	5	5	4	4	18	4.50
46	4	5	5	5	19	4.75
47	4	4	4	5	17	4.25
48	4	4	4	5	17	4.25
49	5	5	5	4	19	4.75
50	3	4	4	4	15	3.75
51	4	4	4	5	17	4.25
52	4	4	4	4	16	4.00
53	5	4	5	5	19	4.75
54	4	5	4	5	18	4.50
55	5	5	5	4	19	4.75
56	5	5	4	4	18	4.50
57	4	5	5	5	19	4.75
58	5	4	5	4	18	4.50
59	4	4	3	4	15	3.75
60	5	4	4	4	17	4.25
61	4	3	4	4	15	3.75
62	4	4	3	4	15	3.75
63	4	5	4	5	18	4.50
64	4	4	4	4	16	4.00
65	4	5	4	4	17	4.25
66	5	5	4	4	18	4.50
67	4	4	4	5	17	4.25
68	4	4	4	4	16	4.00
69	5	5	5	4	19	4.75
70	5	5	5	4	19	4.75
71	5	5	5	4	19	4.75
72	4	4	5	4	17	4.25
73	4	5	5	5	19	4.75
74	5	5	5	5	20	5.00
75	5	5	5	5	20	5.00
76	5	5	5	4	19	4.75
77	5	5	4	4	18	4.50
78	4	4	4	4	16	4.00
79	4	4	4	4	16	4.00
80	4	4	4	4	16	4.00
81	4	4	4	4	16	4.00
82	4	5	5	5	19	4.75
83	5	5	4	5	19	4.75

84	5	4	4	5	18	4.50
85	4	4	4	4	16	4.00
86	4	4	5	5	18	4.50
87	4	4	5	4	17	4.25
88	4	4	5	5	18	4.50
89	4	3	4	4	15	3.75
90	4	4	4	4	16	4.00
91	5	4	5	5	19	4.75
92	4	4	4	4	16	4.00
93	4	5	4	4	17	4.25
94	4	5	5	3	17	4.25
95	4	4	5	4	17	4.25

LAMPIRAN OLAH DATA

UJI VALIDITAS

		Correlations						
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	Kompensasi
X.1	Pearson Correlation	1	.323**	.132	.163	1.000**	.217*	.806**
	Sig. (2-tailed)		.001	.203	.114	.000	.035	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X.2	Pearson Correlation	.323**	1	.108	.135	.323**	-.033	.534**
	Sig. (2-tailed)	.001		.295	.191	.001	.749	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X.3	Pearson Correlation	.132	.108	1	.170	.132	.143	.476**
	Sig. (2-tailed)	.203	.295		.101	.203	.167	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X.4	Pearson Correlation	.163	.135	.170	1	.163	-.098	.439**
	Sig. (2-tailed)	.114	.191	.101		.114	.343	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X.5	Pearson Correlation	1.000**	.323**	.132	.163	1	.217*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.203	.114		.035	.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
X.6	Pearson Correlation	.217*	-.033	.143	-.098	.217*	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.035	.749	.167	.343	.035		.000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Kompensasi	Pearson Correlation	.806**	.534**	.476**	.439**	.806**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95	95	95

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

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

		Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.431**	.436**	-.006	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.950	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.2	Pearson Correlation	.431**	1	.400**	.178	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.084	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.3	Pearson Correlation	.436**	.400**	1	.184	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.073	.000
	N	95	95	95	95	95
Y.4	Pearson Correlation	-.006	.178	.184	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.950	.084	.073		.000
	N	95	95	95	95	95
Kinerja	Pearson Correlation	.688**	.753**	.759**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	95	95	95	95	95

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

UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

UJI REGRESI SEDERHANA DAN HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.214 ^a	.046	.035	.35067

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.264	.503		6.490	.000
	Kompensasi	.245	.116	.214	2.111	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34879880
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.078
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	22	23.2	23.2	23.2
	31 - 40 Tahun	42	44.2	44.2	67.4
	> 40 Tahun	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	65	68.4	68.4	68.4
	Perempuan	30	31.6	31.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	62	65.3	65.3	65.3
	S1	32	33.7	33.7	98.9
	S2	1	1.1	1.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staf	76	80.0	80.0	80.0
	Kepala IKK	8	8.4	8.4	88.4
	Lainnya	11	11.6	11.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

DESKRIPTIF JAWABAN RESPONDEN

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.2	4.2	4.2
	S	63	66.3	66.3	70.5
	SS	28	29.5	29.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	7.4	7.4	7.4
	S	64	67.4	67.4	74.7
	SS	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.1	2.1	2.1
	S	57	60.0	60.0	62.1
	SS	36	37.9	37.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.1	2.1	2.1
	S	45	47.4	47.4	49.5
	SS	48	50.5	50.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.2	4.2	4.2
	S	63	66.3	66.3	70.5
	SS	28	29.5	29.5	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.2	4.2	4.2
	S	48	50.5	50.5	54.7
	SS	43	45.3	45.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.1	2.1	2.1
	S	61	64.2	64.2	66.3
	SS	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	3.2	3.2	3.2
	S	55	57.9	57.9	61.1
	SS	37	38.9	38.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.2	4.2	4.2
	S	57	60.0	60.0	64.2
	SS	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.1	2.1	2.1
	S	62	65.3	65.3	67.4
	SS	31	32.6	32.6	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

**LAMPIRAN
DOKUMENTASI**

