

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Rayon Makassar Barat

Ismanto¹, Andi Agustang², A. Muh. Idkhan³

¹. Mahasiswa Program Studi Doktor Administrasi Publik, Universitas Negeri Makassar

^{2,3} Universitas Negeri Makassar

Email: ¹ismant02@yahoo.co.id, ²andiagust63@gmail.com, ³amuhidkhan@unm.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, peneliti serta bagi peneliti berikutnya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 31 orang karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar. Penelitian ini mengemukakan tiga variabel bebas yang merupakan faktor-faktor kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus) dan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Untuk memudahkan pengumpulan data, peneliti menggunakan skala likert melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah diberi bobot kepada responden. Dari skor jawaban responden selanjutnya dijumlah berdasarkan variabel-variabel yang diteliti. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product Standar Solution). Hasil analisis dalam penelitian ini merumuskan bahwa secara simultan kompensasi finansial (gaji, tunjangan, dan bonus) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara parsial, hanya variabel bonus yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar.

Kata kunci: *Fasilitas Belajar, Motivasi Belajar*

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk hidup mempunyai banyak kebutuhan sebagai tuntutan hidup yang harus dipenuhi. Sifat manusia yang tidak pernah puas terhadap apa yang telah diraihinya, senantiasa menuntut dirinya untuk terus meraih kebutuhan kebutuhan yang lain. Untuk dapat tetap memenuhi segala kebutuhan



tersebut, manusia harus bekerja sehingga dapat mempertahankan hidupnya. Namun demikian, dalam bekerja bukanlah tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manusia, melainkan mencari bentuk kepuasan diri.

Jika kebutuhan tidak dipenuhi akan mengganggu kelancaran pekerjaan sehingga cenderung untuk tidak berprestasi secara baik di dalam melakukan pekerjaannya karena kegairahan bekerja menjadi mundur. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta harus memiliki kemampuan di dalam memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dan memiliki kesungguhan sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, maka manusia merupakan salah satu faktor produksi yang pokok dan terpenting dibanding faktor

produksi lainnya, karena manusia memiliki karsa dan kebutuhan hidup baik dalam bentuk materil maupun spritual. Ketidaksesuaian antara usaha dan hasil yang diharapkan, merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kelesuhan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, agar produktivitas kerja karyawan maka faktor Kompensasi perlu mendapat perhatian khusus. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Hasibuan:2003).

Seperti halnya pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tenaga listrik, sebagai penunjang aktivitas perusahaan diperlukan manajemen mengenai penerapan

kebijaksanaan kompensasi yang bertujuan untuk mengatur jalannya perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitasnya sebagai realisasi pencapaian tujuan perusahaan.

Guna memperlancar kegiatan perusahaan maka diperlukan adanya perencanaan, sehingga dampak pengaruh kompensasi dalam kaitannya dengan produktivitas perusahaan dapat dirasakan. Dimana dalam

hal ini diperlukan suatu analisis korelasi yang fungsinya untuk melihat sejauh mana hubungan antara kebijaksanaan kompensasi dengan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak perusahaan adalah seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel Rekapitulasi Pembayaran Gaji, Tunjangan dan Bonus pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat Tahun 2015-2019

Tahun Bonus	Jumlah Pegawai	Gaji Dasar	Tunjangan Perumahan	Tunjangan Transport	Tunjangan Jabatan	Tunjangan
2015	26	31.432.452	12.500.000	13.000.000	12.050.000	107.246.302
2016	27	32.190.615	12.800.000	13.250.000	12.500.000	109.974.544
2017	29	39.772.228	3.250.000	13.750.000	12.800.000	124.131.933
2018	30	47.297.841	14.000.000	14.500.000	13.550.000	139.698.601
2019	31	54.823.454	14.750.000	15.250.000	14.300.000	155.265.269

Sumber: PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat Tahun 2019

Pada tabel di atas, dapat kita lihat jumlah pegawai dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, begitu pula dengan gaji karyawan, tunjangan perumahan. Tunjangan transpor

dan tunjangan jabatan serta bonus yang diberikan oleh perusahaan dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Hal inilah yang diasumsikan penulis untuk mengkaji dan membahas lebih

dalam mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Variabel dan Desain Penelitian

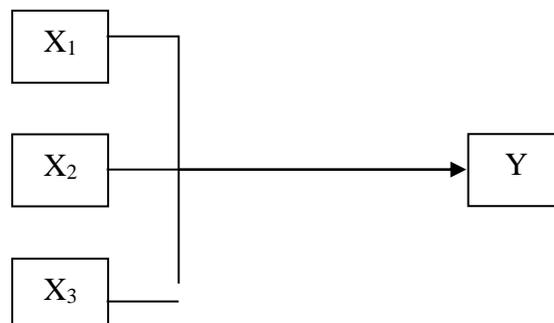
1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan penelitian. Dalam penelitian ini ada tiga variabel bebas yang merupakan unsur dari kompensasi finansial yaitu gaji (X_1), tunjangan (X_2), dan

bonus (X_3). Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Desain Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini bersifat korelasional yang bertujuan untuk melihat dan menjelaskan fenomena yang terjadi sehubungan dengan permasalahan yang dikaji, yaitu pengaruh kompensasi finansial (gaji, tunjangan, dan bonus) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) di Kota Makassar. dengan model disain sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Disain Penelitian

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Variabel

Variabel yang diteliti perlu didefinisikan dalam bentuk rumusan yang lebih operasional, sehingga dapat dihindari interpretasi lain dari yang dimaksudkan. Adapun definisi operasional atau pengukuran variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya dalam bentuk uang. Kompensasi finansial ini terdiri dari tiga unsur, yaitu:

1) Gaji, merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik

kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2) Tunjangan, merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang di luar dari gaji pokoknya yang dinilai berdasarkan jabatan struktural.

3) Bonus, merupakan pemberian atas balas jasa yang diberikan oleh seseorang karena melakukan pekerjaan di luar jam kerja yang ditentukan atau melebihi dari target yang ditetapkan.

b. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil keluaran (*output*)



dan masukan (*input*) dari kerja karyawan.

2. Indikator Variabel Penelitian

Adapun indikator variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas kerja karyawan

Merupakan suatu jumlah hasil kerja yang ditunjukkan karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja.

b. Sikap

Merupakan suatu tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan yang pada umumnya melekat pada pribadi seseorang, sehingga antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya mempunyai perbedaan.

c. Kepemimpinan

Merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga ia mampu bertindak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela dan mau mengikuti keinginannya dalam mencapai suatu tujuan.

3. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini, digunakan angket yang disusun berdasarkan skala *likert*. Menurut Sugiono (2005: 86) bahwa “Dengan indikator skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan



atau pertanyaan". Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala *likert* kemudian data diukur secara kuantitatif.

Setiap jawaban diberikan skor numerik (angka) untuk

menentukan pendapat karyawan tentang kompensasi finansial dan produktivitas kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai pembobotan dengan teknik skala likert dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Penentuan Skor dari Alternatif Pilihan Jawaban

Skor	Alternatif Pilihan Jawaban
5	Sangat Besar / Sangat Sesuai / Sangat Adil / Sangat Bermanfaat / Sangat Baik
4	Besar / Sesuai / Adil / Bermanfaat / Baik
3	Cukup / Cukup Baik / Cukup Sesuai / Cukup Adil / Cukup Bermanfaat
2	Kurang Kecil / Kurang Sesuai / Kurang Adil / Kurang Bermanfaat / Kurang Baik
1	Sangat Kurang / Sangat Tidak Adil / Sangat Tidak Bermanfaat / Sangat Tidak Sesuai / Tidak Baik

Responden diharapkan memberikan jawaban pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan pada setiap pertanyaan yang diajukan

dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan individu yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini, serta berbagai fenomena sosial yang dirasakan dan dapat diamati oleh orang lain atau anggota populasi itu sendiri yakni seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat yang berjumlah 31 orang. Mengingat jumlah karyawan tidak begitu banyak, maka dalam penelitian ini populasi penelitian sekaligus akan menjadi sampel penelitian.

Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan melalui pendekatan deskriptif kuantitatif dengan melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian dengan menggunakan angket yang disusun berdasarkan skala *likert*.

Sumber Data Penelitian

Penelitian ini menghimpun data melalui data Primer serta data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Angket, yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis model skala likert. Angket ini kemudian dibagikan kepada masing-masing karyawan tetap PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar
2. Dokumentasi, yaitu usaha untuk memperoleh data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen atau bukti-bukti tertulis yang resmi dan dapat dipertanggung jawabkan, yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Teknis Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh Sudjana (1992: 348) dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product Standar Solution*) versi 11 untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing unsur atau variabel dengan cara sebagai berikut:

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

dimana:

Y = Produktivitas
Kerja Karyawan

X₁ = Gaji

X₂ = Tunjangan

X₃ = Bonus

$\beta_{i(0,1,2,3,4)}$ = Parameter

Berdasarkan hasil perhitungan dari model analisis tersebut di atas, maka dapat

digunakan untuk memecahkan permasalahan dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

1. Uji Serempak (Uji F)

Dalam pengujian hipotesis, uji digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Besarnya pengaruh itu dapat dilihat pada nilai r^2 .

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh

masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantungnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel tergantungnya. Disamping itu, uji ini juga sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Makassar di Kota Makassar

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

a. Deskripsi Gaji

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden untuk Gaji

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
12 - 10,4	Sangat Baik	13	41,94
10,3 - 8,8	Baik	18	58,06
8,7 - 7,2	Cukup Baik	-	-



7,1 - 5,6	Kurang Baik	-	-
5,5 - 4	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		31	100

Sumber: Data Primer olahan, 2019

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel gaji berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 41,94 % dan kategori baik dengan persentase sebesar 58,06 %. Hal ini mengindikasikan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap gaji

dengan penilain baik karena besaran gaji yang diterima sesuai dengan tugas serta tanggungjawab dari masing-masing pegawai.

b. Deskripsi Tunjangan

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

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden untuk Tunjangan

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
13 - 11,8	Sangat Baik	10	32,26
11,7 - 10,6	Baik	6	19,35
10,5 - 9,4	Cukup Baik	9	29,04
9,3 - 8,2	Kurang Baik	6	19,35
8,1 - 7	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		31	100

Sumber: Data Primer olahan, 2019

Dari hasil jawaban responden yang ditunjukkan pada tabel 3 di atas bahwa pada

variabel tunjangan berada pada penialaian yang variatif dimana kategori sangat baik dengan



persentase sebesar 32,26 %, kategori baik dengan persentase 19,35 %, kategori cukup baik dengan persentase sebesar 29,04 dan kategori kurang baik dengan persentase sebesar 19,35 %. Ini berarti bahwa meskipun penilaian responden terhadap tunjangan berbeda-beda, namun dapat dinilai sangat baik berdasarkan

perbandingan dengan kategori yang lain.

c. Deskripsi Bonus

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

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden untuk Bonus

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
13 - 12	Sangat Baik	3	9,68
11 - 10	Baik	17	54,84
9 - 8	Cukup Baik	11	35,48
7 - 6	Kurang Baik	-	-
5 - 4	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		31	100

Sumber: *Data primer olahan, 2019*

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel bonus berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 9,68 %, kategori baik dengan persentase 54,84 %, dan kategori cukup baik dengan persentase sebesar 35,48 %. Hal ini memberikan indikasi bahwa penilaian responden terhadap bonus dinilai baik.

d. Deskripsi Produktivitas Kerja Karyawan



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

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden untuk Produktivita Kerja Karyawan

Skor	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
21 - 20	Sangat Baik	4	12,90
19 - 18	Baik	7	22,58
17 - 16	Cukup Baik	12	38,71
15 - 14	Kurang Baik	8	25,81
13 - 12	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		31	100

Sumber: *Data primer olahan 2019*

Jawaban responden menunjukkan bahwa pada variabel produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 12,9 %, kategori baik dengan persentase 22,58 %, kategori cukup baik dengan persentase sebesar 38,71 % dan kategori kurang baik dengan persentase 25,81%.

Hal ini memberikan indikasi

bahwa penilaian responden terhadap produktivitas dinilai cukup baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi akan dijelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, baik secara parsial maupun secara bersama-sama sebagai berikut:

e. Uji F (Uji Simultan)

Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

X_1 : Gaji

X_2 : Tunjangan

X_3 : Bonus

$\beta_{i(0,1,2,3,4)}$: Parameter

Persamaan tersebut di atas akan menjelaskan pengaruh variabel bebas X secara simultan terhadap variabel terikat Y dari masing-masing variabel sebagai dasar untuk mengetahui pengaruh kedua

variabel serta pengukuran besarnya kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y dengan melihat besarnya R -Square..

Berdasarkan analisis variance (anavar) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Uji-F. Pengaruh Kompensasi Finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Lampiran 4, Data hasil olahan

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai F -hitung lebih besar dari nilai F -tabel ($4,394 > 2,92$). Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} secara simultan atau bersama-sama

mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini juga ditunjukkan dari nilai probabiliti $< 0,05$.

g. Kontribusi Pengaruh

Berdasarkan tabel uji-F (uji simultan) telah

dijelaskan bahwa kompensasi finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan.

Adapun besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui berdasarkan besarnya nilai R Square sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7. R Square (r^2), Besarnya Pengaruh Kompensasi Finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,328	,253	1,608

a. Predictors: (Constant), Bonus, Tunjangan, Gaji

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Lampiran 4, Data hasil olahan

Tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi finansial {gaji (X_1), tunjangan (X_2), bonus (X_3)} terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,328 atau sebesar 32,8%. Artinya bahwa sekitar 32,8% perubahan produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan

oleh variabel kompensasi finansial (gaji, tunjangan, bonus) sedangkan sisanya sekitar 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini.

Adapun keeratan hubungan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (r) berdasarkan pedoman dalam memberikan



interpretasi koefisien Sugiono (2003: 250) adalah korelasi (r) menurut sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,573 memberikan indikasi bahwa hubungan kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) tergolong sedang.

h. Uji-T (Uji Parsial)

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh secara langsung

(parsial) dari masing-masing variabel kompensasi finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun analisisnya dapat dijelaskan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji-t, Pengaruh Kompensasi Finansial {Gaji (X_1), Tunjangan (X_2), Bonus (X_3)} terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,843	3,753		1,557	,131
	Gaji	,260	,299	,150	,871	,391
	Tunjangan	-2,48E-02	,255	-,017	-,097	,923
	Bonus	,860	,267	,525	3,221	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas



Sumber : Lampiran 4, Data Hasil Diolah

Persamaan regresi adalah:

$$Y = 5,843 + 0,260 X_1 - 0,0248 X_2 + 0,860 X_3$$

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

- 1) Variabel Gaji (X_1), nilai t-hitung < t-tabel = 1,699 atau $P > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Gaji (X_1) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_2 dan X_3 .
- 2) Variabel Tunjangan (X_2), nilai t-hitung < t-tabel =

1,699 atau $P > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel Tunjangan (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_1 dan X_3 .

- 3) Variabel Bonus (X_3), nilai t-hitung > t-tabel = 1,699 atau $P < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan memperhatikan variabel X_1 dan X_2 .

Berdasarkan hasil analisis telah memberikan jawaban terhadap hipotesis yang



diajukan sebelumnya bahwa secara simultan kompensasi finansial (gaji, tunjangan dan bonus) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan secara parsial variabel bonus berpengaruh lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassa, sehingga hipotesis dikatakan diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan masalah pokok dan hipotesis serta tujuan penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan, konpensasi finansial (gaji, tunjangan,

dan bonus) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar

2. Secara parsial masing-masing variabel (X), yaitu :

a. Variabel gaji tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar.

b. Variabel tunjangan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat di Kota Makassar.

c. Variabel bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT



PLN (Persero) Rayon
Makassar Barat di Kota
Makassar.

Saran

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

1. Sebaiknya perusahaan untuk tidak menerapkan ketiga variabel kompensasi finansial dan perlu memperhatikan variabel yang paling besar memberikan kontribusi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini tentunya dapat memberikan peluang bagi karyawan dalam memacu tingkat produktivitas kerja karyawan seperti penambahan bonus.
2. PT PLN (Persero) Rayon Makassar Barat sebaiknya lebih menggalakkan

pemberian bonus agar dapat memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edyanto, Karsiman. 2018. "Leadership Bupati Dalam Pembangunan Di Kabupaten Tambrauw (Studi Kepemimpinan Bupati Tambrauw)." *Sosio e-kons* 10(2): 143.
- Gomes Cadorso Faustino. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Andi.
- Handoko Hani, T, 2000. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi ke II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S.P. Malayu, H. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat, BPTE , Yogyakarta



- Moekjijat. 1999. *Manajemen sumber daya manusia (manajemen kepegawaian)*, Cetakan Kedelapan, Bandung: Mandar Maju.
- Ndraha Taliziduhu, 1999. *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robert. L, Marthis, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Terjemahan Jimny Sadeli, Edisi Pertama, Salemba 4
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*, Cetakan Kedua, Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, STIE-YKPN
- Sinungan Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistik*, Bandung. Tarsito.
- Sugiono. 2005. *Statistika untuk penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Alfabeta.
- Umar Husein. 1999. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan Kelima, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.