PENGARUH SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) CABANG PINRANG

THE INFLUENCE OF THE FINANCIAL COMPENSATION SYSTEM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT PLN (PERSERO) PINRANG BRANCH

[1]Hartina, [2]Akhsan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Parepare
Hartinaharis07@gmail.com, akhsan1870@gmail.com

Abstrak

Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam pengujian yang dilakukan namun, masih banyak celah yang perlu dikaji seperti klurangnya penelitian yang fokus pada konteks pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang, yang peneliti sebelumnya hanya fokus pada perusahaan swasta, yang hasil penelitiannya belum tentu dapat diterapkan pada PT PLN (Persero) yang memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, kuesioner, dan studi perpustakaan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang yang berjumlah 48 responden sedangkan sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif,uji koefisien jalur melalui *analisis partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT PLN (PERSERO) Cabang Pinrang. Berdasarkan uji SEM dengan PLS perbandingan antara nilai P-Value konstruk kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0.926 dan signifikan pada taraf 92,8 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 65.0951 dan pada *Probability Values* (*P-Values*) bernilai < 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Kata Kunci; Kompensasi, Finansial, Produktivitas Kerja.

Abstract

Financial compensation has a positive and significant influence on employee work productivity in the tests carried out, however, there are still many gaps that need to be studied, such as the lack of research that focuses on the context of PT PLN (Persero) Pinrang Branch, where previous researchers only focused on private companies, the results of which were The research may not necessarily be applied to PT PLN (Persero) which has different characteristics and culture. The purpose of this research is to determine the effect of financial compensation on employee work productivity at PT. PLN (Persero) Pinrang Branch. This research uses a quantitative approach. Data collection techniques use observation methods, questionnaires and library studies. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) Pinrang Branch, totaling 48 respondents, while the sample for this research was all employees at PT. PLN (Persero) Pinrang Branch. The data analysis technique used is descriptive analysis, path coefficient test via partial least squares (PLS) analysis. The research results show that testing the hypothesis in this study proves that Financial Compensation (X) has a positive and

Edit dengan WPS Office

significant effect on Work Productivity (Y) at PT PLN (PERSERO) Pinrang Branch. Based on the SEM test with PLS, the comparison between the P-Value value of the financial compensation construct (X) and work productivity (Y) is 0.926 and is significant at the 92.8% level. This is evidenced by the magnitude of the t-statistic value for So it can be concluded that H1 is accepted.

Keywords; Compensation, Financial, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha (Nurul Jirana Rahmadhani Syam, dkk, 2023: 1788).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.

Produktivitas kerja adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perushaan akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Busro, 2018) salah satu faktor yang mempengaruhi paroduktivitas kerja anatara lain adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan (Ismanto, dkk, 2021:52). Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Tujuan kompensasi finansial yang adil dan merata adalah untuk meningkatkan retensi karyawan di tempat kerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan. Dan memotivasi untuk melakukan berbagai jenis aktivitas yang berhubungan dengan kinerja. Di sisi lain, ketika keadilan dan profitabilitas tidak ditegakkan, karyawan mengeluh dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang kemudian dapat diterjemahkan menjadi kurangnya etos kerja yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan (Suseno, 2021).

Oleh karena itu, pemberian kompensasi finansial dapat menjadi acuan bagi para pimpinan untuk pencapaian tujuan strategis perusahaan. Pemberian kompensasi dapat membuat produktivitas kerja karyawan dalam organisasi berbeda karena menunjukan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dilingkungan pekerjaan. Hal ini didukung oleh penelitian Dhea (2018) yang mmenjelaskan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukan adanya bahwa kompesansi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

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

Edit dengan WPS Office

Apabila karyawan merasa tidak puas dengan imbalan yang mereka terima, sangat mungkin berpengaruh terhadap produktifitas kerjanya. Jika demikian organisasi tidak mampu membayar upah atau gaji yang dianggap oleh karyawan tidak wajar.

PT PLN (Persero) Cabang Pinrang 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.

Dalam mendukung kinerja perusahaan, maka PT PLN (Persero) Cabang Pinrang menerapkan sistem kompensasi langsung terhadap karyawannya, salah satunya memberi insentif berupa tunjangan terhadap pegawainya. Insentif ini tidak hanya berupa materi semata tetapi bisa juga dalam bentuk promosi jabatan. Apabila karyawan telah mampu bekerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan terhadap mereka, dan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang dilihat dari produktivitas karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Pinrang dari tahun ketahun sudah mengalami kenaikan. Meningkatnya produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial. Dilihat dari beberapa fenomena yang ada seperti halnya terdapat karyawan yang mendapatkan sistem kompensasi finansial yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja mereka.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian Irmasyari (2019) yang membahas bahwa kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kompensasi finansial juga mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui pengujian yang dilakukan membuktikan adanya pengaruh yang positif dan singnifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja karyawan. Artinya, bila kompensasi finansial yang diberikan semakin ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian menurut penelitian Nurhaifa Idris (2020) n bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sreperti dari hasil penelitiannya diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diatas yang telah meneliti tentang pengaruh sistem kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja karyawan, namun masih terdapat beberapa celah yang perlu dikaji seperti kurangnya penelitian yang fokus pada konteks PT PLN (Persero) Cabang Pinrang, yang peneliti sebelumnya umumnya dilakukan pada perusahaan swasta, sehingga hasil penelitiannya belum tentu dapat diterapkan pada PT PLN (Persero) yang memiliki karakteristik dan budaya kerja yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis tertarik dan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Cabang Pinrang Yang terletak di Jl. Jendral Sukawati No. 24 Kabupaten Pinrang sedangkan penelitian ini akan memakan waktu kurang lebih dua bulan untuk diselesaikan, dimulai dari tahap perencanaan, penyebaran kuesioner, pengolahan data, dan analisis pada bulan Desember 2023 dan Februari 2024. Jangka waktu penelitian ini sesuai dengan perkiraan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PLN Cabang Pinrang (Persero) yang berjumlah 48 responden. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesuiner dan studi perpustakaan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji koefisien melalui PLS (outer model dan uji inner modal).

Edit dengan WPS Office

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Data Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Pinrang Responden penelitian ini akan dideskripsikan secara deskriptif dan jenis kelamin serta usianya akan disajikan dalam bentuk tabel untuk membantu deskripsinya. Berikut gambaran informasi responden pada konsentrat ini sebagai berikut:

a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin responden merupakan penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana yang bekerja pada perusahaan ini dalam memaksimalkan hasil kerjanya dengan baik dan efektif:

Tabel 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	56.3	56.3	56.3
	Perempuan	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 27 orang dengan tingkat 56,3%. Sementara itu, wanita sebanyak 21 orang dengan level 43,8%. laki-laki mendominasi responden penelitian ini.

b. Distribusi responden berdasarkan umur

Berikut hasil respon masyarakat.

Tabel 2
Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	27	56.3	56.3	56.3
	31-40	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 48 responden, 27 (atau 56,3%) berada pada rentang usia 20 dan 30 tahun, sedangkan 21 (atau 43,8%) dan 40 tahun. responden berusia antara 20 dan 30 tahun membuat ulasan ini kewalahan.

c. Distribusi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai sangat bergantung pada pendidikan. Dalam kebanyakan kasus, pekerja produktif dibandingkan pekerja dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut, menurut tingkat pendidikan.

Edit dengan WPS Office

Tabel 3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ SMK	17	35.4	35.4	35.4
	D3	10	20.8	20.8	56.3
	S1	21	43.8	43.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Terlihat pada tabel di atas, SMA/SMK berjumlah 17 responden (atau 35,4%), D3 berjumlah 10 responden (atau 20,8%), dan S1 berjumlah 21 responden (atau 43,8%). mempunyai gelar sarjana atau lebih tinggi.

d. Distribusi responden berdasarkan Lama Bekerja

Hasil penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut, menurut tingkat pendidikan.

Tabel 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2- 8 Tahun	39	81.3	81.3	81.3
	9- 20Tahun	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

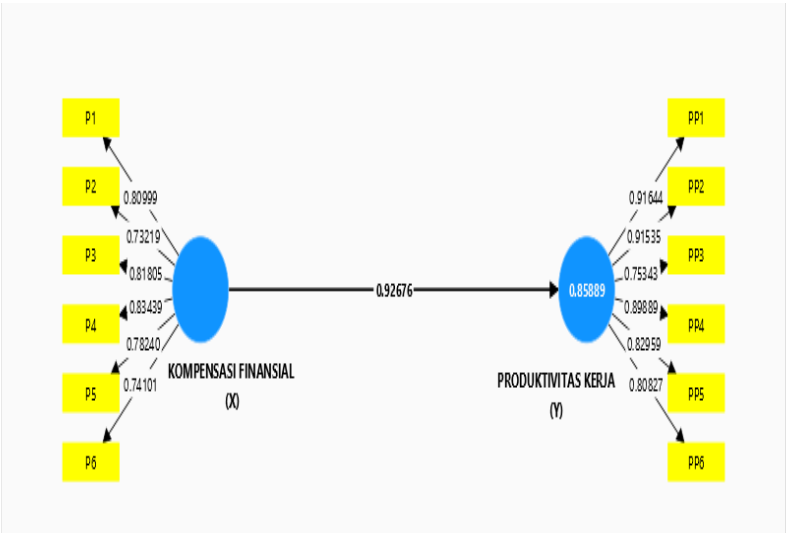
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024.

Terlihat dari tabel di atas, 39 dari 48 responden bekerja selama dua hingga delapan tahun, atau 81,3%, dan sembilan atau 18,8%, bekerja selama sembilan hingga dua puluh tahun. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa responden berusia antara 2 dan 8 tahun mendominasi penelitian ini.

B. Analisis Data

1. Skema Model Partial Least Square

Dalam eksplorasi ini, penganalisis spekulasi menggunakan pemeriksaan Fractional. Model program PLS yang akan diuji digambarkan secara skematis di bawah ini.



Gambar 1. Skema Model Partial Least Square
2024.

Edit dengan WPS Office

1. Evaluasi Outer Model

a. Convergent Validity

Validitas Konvergen diuji dengan nilai outer loading atau faktor eksternal. Setiap indikator dianggap memenuhi Convergent Validity dengan kategori baik jika nilai outer loadingnya lebih besar dari 0,7. Berikut daftar nilai outer loading masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 5
Output *Outer Loading*

	KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)
P4	0.83439	
P3	0.81805	
P1	0.80999	
P5	0.7824	
P6	0.74101	
P2	0.73219	
PP1		0.91644
PP2		0.91535
PP3		0.75343
PP4		0.89889
PP5		0.82959
PP6		0.80827

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2024

Terlihat pada tabel di atas, nilai outer loading dari hasil masing-masing indikator variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh petunjuk layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan mungkin dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

b. Dicriminant Validity

Nilai Average Variant Extracted (AVE) suatu indikator lebih besar dari 0,5, maka model tersebut dianggap memuaskan. Berikutnya adalah nilai Averange Variation Separated (AVE) sebagai berikut:

Tabel 6
Averange Variant Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	0.61981
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.73249

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Nilai Averange Variant Extracted (AVE) pada, hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan.

c. Composite Reliability

Salah satu metode untuk menentukan nilai reliabilitas indikator variabel adalah

Edit dengan WPS Office

reliabilitas komposit. Faktor-faktor dapat dianggap solid atau valid jika nilai Composite Dependability setiap variabel > 0,7. Selanjutnya adalah nilai Composite Dependability dari setiap variabel yang dapat digunakan dalam pengujian ini, sebagai berikut:

Tabel 7
Composite Reliability

	Composite reliability (rho_a)
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	0.88203
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.93566

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, cenderung terlihat bahwa insentif mutu Komposit Tak Tergoyahkan untuk semua faktor pemeriksaan berada di atas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

d. Cronbach's Alpha

Nilai sebesar 0,7 agar dianggap reliabel dalam penelitian variabel. Berikutnya adalah nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel, sebagai berikut:

Tabel 8
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	0.87704
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.92587

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi finansial sebesar 0,877, sedangkan nilai produktivitas kerja sebesar 0,925 seperti terlihat pada tabel diatas. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7. Berdasarkan.

2. Evaluasi Inner Model

i. R-Square (R^2)

Setelah model yang dinilai memenuhi standar legitimasi diskriminan, model yang mendasarinya (inward model) kemudian dicoba memanfaatkan R-square (R2) untuk setiap variabel tidak aktif endogen sebagai kekuatan prescient model utama. Nilai prediksi model yang diusulkan meningkat dengan (R2). Model kuat mempunyai nilai R-square sebesar 0,75, model sedang mempunyai nilai 0,50, dan model lemah mempunyai nilai 0,25.

Tabel 9
Output R-Square

	R-square	R-square adjusted
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.85889	0.85583

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

"moderat" jika dilihat dari kriteria modelnya.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y dapat dijelaskan oleh seluruh variabel model sebesar 0 atau sebesar 85889 persen, dan sisanya sebesar 14,2 persen dijelaskan oleh variabel di luar model.

ii.* Pengujian *Quality Indexes

Edit dengan WPS Office

Langkah terakhir adalah menguji file berkualitas tinggi setelah menguji spekulasi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah teknik model yang dibuat diakui sebagai strategi model yang memungkinkan. Model jalur yang layak harus memenuhi prasyarat penghargaan yang telah ditentukan sebelumnya, seperti NIF > 0,90 atau SRMR 0,08 agar dapat diukur. Selain itu, nilai yang digunakan dalam penyelidikan ini adalah SRMR 0,08.

Tabel 10
Output Quality Indexes

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.11078	0.0718
d_ULS	0.95717	0.95717
d_G	1.31386	1.31386
Chi-square	265.6132	265.6132
NFI	0.60928	0.60928

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

iii. F Square

Dengan menggunakan f-Square atau pengukuran ukuran efek, dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) dievaluasi. Estimasi f-square disebut juga dampak kemajuan. Hal ini menunjukkan bahwa penentuan apakah faktor eksogen tertentu yang dikeluarkan dari model mempunyai dampak signifikan terhadap pertumbuhan endogen dapat ditentukan dengan menyesuaikan nilainya (Juliandi, 2018). Model f-Square seperti yang ditunjukkan oleh (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika bernilai = 0,02 → Kecilnya pengaruh faktor eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilainya = 0,15 → Pengaruh faktor eksogen terhadap endogen sedang/sedang; dan (3) Jika keyakinan = 0,35 → Besarnya dampak variabel eksogen terhadap unsur endogen.

Tabel.11
F-Square

	KOMPENSASI FINANSIAL _(X)	PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)
KOMPENSASI FINANSIAL _(X)		6.0868
PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)		

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari nilai F-Square yang dapat dilihat pada tabel 2.

3. Pengujian Hipotesis

Ketika hipotesis diuji, nilai t hitung dan t tabel dibandingkan. Pengaruh suatu faktor dapat diketahui dengan menggunakan korelasi antara t hitung dan t tabel. Nilai thitung ditentukan dengan memanfaatkan hasil boostrapping yang diperoleh dengan Software Smart PLS. Permasalahan anomali pada data analis diharapkan dapat diminimalisir dengan adanya pengujian dengan boostrap. Hasil yang diperoleh digunakan untuk menguji spekulasi pemeriksaan mengingat penanganan informasi yang dilakukan oleh analis. P-values dan t-statistics digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis penelitian ini dianggap valid jika P-Values kurang dari 0,05. Inner model menghasilkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: Pengaruh Financial Reward (X) terhadap Produktivitas Tempat Kerja (Y)

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Edit dengan WPS Office

H0 = tidak Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
H1 = terdapat pengaruh secata Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel.12
Path Coeffienct Produktivitas Kerja (Y)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
KOMPENSASI FINANSIAL _(X) -> PRODUKTIVITAS KERJA_(Y)	0.92676	0.9362	0.01424	65.0951	0.0000

Sumber Data: Pengolahan Data Primer (2024)

Tabel di atas peningkatan gaji moneter (X) terhadap efisiensi kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,926 dan kritis pada level 92,8%. Besarnya nilai t-statistik untuk menunjukkan hal tersebut, sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

H1 = terdapat pengaruh secata signifikan antara variabel Pengaruh Kompensasi Finansial (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

C. Pembahasan

Tujuan dari dan mengkaji bagaimana pengaruh sistem kompensasi finansial PT PLN (Persero) Cabang Pinrang terhadap produktivitas pegawai dalam bekerja. Dengan mensurvei gaji yang diberikan organisasi kepada perwakilannya, Anda juga akan melihat seberapa besar hasil kerja pekerja tersebut dengan seberapa besar balas jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan faktor utama yang sangat mempengaruhi kesediaan seorang karyawan untuk bekerja. Jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan oleh majikannya dikenal sebagai kompensasi. Kompensasi bagi karyawan sangatlah penting sehingga menjadi motivasi utama individu dalam memenuhi kebutuhan individu dan keluarganya.

Tunjangan, insentif, dan upah merupakan contoh kompensasi. Uang dan barang yang diperoleh sebagai imbalan atas karyawan adalah dua contoh jenis pendapatan. Jika dibandingkan dengan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan memperoleh kompensasi yang memadai dan memuaskan jika mampu menjalankan tugasnya tanpa terjadi insiden. Persoalan remunerasi merupakan persoalan yang meresahkan bagi aset manusia pengurus. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa memberi penghargaan kepada karyawan merupakan bagian penting dari bisnis dan juga merupakan tugas yang sulit. Dengan asumsi remunerasi diberikan secara akurat, pekerja akan merasa puas dan terinspirasi untuk mencapai tujuan hierarki. Karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai pekerjaan seorang karyawan, maka kompensasi sangat penting bagi mereka sebagai individu.

Perusahaan juga memerlukan program kompensasi karena menunjukkan betapa kerasnya mereka berusaha mempertahankan karyawannya. Pengujian hipotesis penelitian Produktivitas Kerja PT PLN (Persero) Cabang Pinrang (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompensasi Finansial (X). Berdasarkan uji SEM dengan PLS, perbandingan antara nilai P dari peningkatan gaji moneter (X) dan efisiensi kerja (Y) sebesar 0,926 dan kritis pada taraf 92,8%. Besarnya nilai t-statistik untuk menunjukkan hal tersebut, sehingga dapat disimpulkan H1 diterima.

Edit dengan WPS Office

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Pinrang maka pada bagian penutup skripsi ini, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari produktivitas karyawan maka tingkat produktivitas kerja karyawan dari tahun ketahun mengalami kenaikan. Meningkatnya produktivitas kerja tersebut disebabkan oleh faktor kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk finansial.
2. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT PLN (PERSERO) Cabang Pinrang. Berdasarkan uji SEM dengan PLS perbandingan antara nilai P-Value konstruk kompensasi finansial (X) terhadap produktivitas kerja (Y) dengan nilai 0.926 dan signifikan pada taraf 92,8 %. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap konstruk Y di atas 1,96 yaitu 65.0951 dan pada *Probability Values* (*P-Values*) bernilai < 0,05 yaitu 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dalam rangka pemberian kompensasi finansial yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka diharapkan pihak manajemen perusahaan agar meninjau kembali kebijaksanaan yang telah ditetapkan dan mempertahankan pemberian kompensasi finansial yang sudah baik kepada karyawan.
2. Pimpinan PT PLN (Persero) Cabang Pinrang agar lebih peka dan memonitor tanggapan dan reaksi karyawan mengenai pemberian kompensasi finansial untuk menjamin efektivitas pemberian kompensasi. Pihak perusahaan perlu membuat kebijakan dan pertimbangan tentang pemberian kompensasi yang layak dan wajar berdasarkan besar kecilnya resiko pekerjaan dan pengalaman serta prestasi karyawan tersebut.
3. Pemerintah diharapkan meningkatkan pengawasan terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat meredam dampak-dampak negatif yang mungkin timbul yang dapat merugikan pihak karyawan, perusahaan dan pemerintah.
4. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah et al., 2022. "Kompensasi: Teori dan Praktik." Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
Azwar, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Yokyakarta: Penerbit Andi.
Busro. (2018). “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. “jurnal Ekonomi & Bisnis, 25(3) 45-57.
Farla et al., 2019. "Jenis-Jenis Kompensasi." Jakarta: Penerbit Erlangga.
Abdurrahman, M. (2021). Manajemen Strategis PT. PLN (Persero). Jakarta: Pustaka Jaya.
Armansyah et al., 2022. "Kompensasi: Teori dan Praktik." Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
Azwar, S. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Yokyakarta: Penerbit Andi.
Busro. (2018). “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. “jurnal Ekonomi & Bisnis, 25(3) 45-57.
Farla et al., 2019. "Jenis-Jenis Kompensasi." Jakarta: Penerbit Erlangga.
Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan

Edit dengan WPS Office

Penerbit Universitas Diponegor.
Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi Pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC BATAM. Jurnal Aplikasi Administrasi, 21(1), 08-29.
Imam Ghozali. (2021). Partial Least Square (PLS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Irmanto, dkk. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT ABC. "Jurnal Manajemen Bisnis, 15(1), 52-65.
Irmasyari. (2019). "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus di Industri Manufaktur. "Jurnal Manajemen Produksi, 5(1), 17-28.
Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya: Media Sahabat Cendikia
Kasmir. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Ludin. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Clampea. Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB), 2(2), 262-266.
Malinda. (2019). The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance, International Research Journal of Business studies, 12(1), 41-54.
Mawarni, D. (2019). Indikator Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 56-69.
Suseno. (2021). " Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. "jurnal Psikologi Terapan, 12(2), 88-102.
Sutisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
Suwardi, D. (2020). keterikatan Kerja srbagai Faktor Pendorong Produktivitas. Jurnal Sumber Daya Manusia, 14(4), 201-213.
Yuliannisa, S. N., Basrindu, G., & Yani, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt Inter Pan Pasifik Futures Banjarmasin. Administraus, 2(1), 93-106.
Yulianto, R. (2021). Manajemen SDM pada Industri Listrik. Malang: Penerbit Ilmiah.Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegor.

Edit dengan WPS Office