

Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Tanggapan Pelanggan Listrik Prabayar Pada PT. PLN (Persero) Rayon Palopo Kota

Lanteng Bustami¹
Senja²

No. HP 08124230960¹

¹Alamat Korespondensi:

Email:

Abstrak

Salah satu hal yang dapat mewujudkan *good corporate governance* yaitu dilihat dari kinerja dari setiap penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, baik kinerja dalam hal pencapaian tujuan kebijakan, peraturan dan hukum yang berlaku, pencapaian kinerja secara efisien, efektif, dan ekonomis, serta kesesuaian antara kinerja yang telah dicapai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja pemerintah daerah dalam melayani kepentingan masyarakat, maka perlu dilakukan audit kinerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Internal terhadap penerapan *good corporate governance* pemerintah daerah Kabupaten Luwu. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Auditor Internal pemerintah daerah yang ada di kantor Inspektorat kabupaten Luwu. Pengumpulan informasi dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang sesuai untuk diajukan kepada para responden Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana yang diolah dengan software SPSS versi 18.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan adanya audit internal akan mendorong tercapainya penerapan *Good corporate Governance* dilingkup Inspektorat sehingga nanti secara garis besar nantinya akan mendorong tatakelola keuangan dilingkup pemerintah kabupaten akan berjalan dengan baik, meskipun banyak factor lain yang akan mendukung yang belum diteliti secara mendalam seperti karakteristik auditornya itu sendiri, etika auditor dal factor lainnya.

Keyword: *Audit Internal, Auditor Internal, good corporate governance*

Pendahuluan

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan dapat dibentuk melalui pemanfaatan sumber daya

manusia. Pembentukan perusahaan dengan cara seperti itu adalah penting di masa depan, hal itu disebabkan karena adanya perubahan lingkungan ekonomi, politik, dan teknologi yang cepat dan efek persaingan global yang pada akhirnya bermuara pada perubahan kebutuhan bisnis. Perubahan kebutuhan bisnis adalah perubahan terhadap kualitas produk bagi organisasi dan kualitas pelayanan bagi organisasi publik.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan perilaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai fikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Banyak faktor yang menjadi penyebab turunnya semangat dan kegairahan kerja, mulai dari yang bersifat material maupun nonmaterial. Penyebab material misalnya gaji, tunjangan, uang lembur, dan lain sebagainya. Sedangkan yang bersifat non material seperti lingkungan kerja yang tidak memberikan ketenangan dan keamanan kerja

kepada karyawan serta timbulnya kejenuhan kerja akibat dari monotonnya pekerjaan. Pada prinsipnya, turunnya semangat dan kegairahan kerja disebabkan oleh ketidakpuasan para karyawan.

Kepuasan karyawan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas serta produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran untuk bekerja sama di semua lapisan agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Kepuasan karyawan ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan atau pimpinan perusahaan mengelola dan mendayagunakan sumber daya manusia tersebut dan memberikan umpan balik yang dapat mendorong semangat kerjanya.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawannya yang berdampak pada semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang maupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang disumbangkan kepada perusahaan. Kewajaran kompensasi dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum artinya kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan melalui pekerjaan dari mana mereka memperoleh penghasilan.

Metode Penelitian

Tempat yang dipilih oleh peneliti adalah PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara

berjumlah 14 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Jenis dan sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran profil responden yang terpilih serta gambaran atau deskripsi suatu data. Profil responden yang terpola dapat membantu dalam memahami pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Setelah data dikumpulkan, maka pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor-skor tiap item pertanyaan dengan skor total. Analisis korelasi dilakukan dengan rumus korelasi *product moment pearson* (Adi Riyanto Suprayitno dan Sapar, 2011:42). Adapun rumus dari korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r = korelasi *product moment pearson*
- X = skor pernyataan
- Y = skor total
- XY = skor pernyataan
- n = total pernyataan

Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan.

Suatu kuesioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.

Menurut (Imam Ghozali, 2006: 46) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara One Shot atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Indeks Kriteria Reliabilitas

No	Interval Alpha Cronbach	Kriteria
1	< 0,200	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600 – 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1000	Sangat tinggi

Sumber: Arikunto (1993:56)

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun metode analisis yang digunakan adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan formulasi matematis sebagai berikut (Suliyanto, 2011:54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

- Y = Produktivitas Kerja Karyawan
- a = Nilai intersepsi (konstanta)
- $b_1 - b_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Kompensasi

- X_2 = Kepuasan Kerja
- e = error (tingkat kesalahan)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 14 orang karyawan pada PT. Adira Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Keseluruhan kuesioner telah dikembalikan dan terisi dengan benar sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jenis penelitian merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*), yang mencoba untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel Independen (variabel bebas) yaitu Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), terhadap variabel Dependen (variabel terikat) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Data ketiga variabel tersebut merupakan data ordinal Skala Likert dengan skor 1 sampai dengan 5. Data indikator-indikator tersebut dilakukan pengujian yaitu uji validitas, reliabilitas, dan normalitas data. Selanjutnya, dilakukan analisis Regresi Linier Berganda untuk memperoleh gambaran hubungan kausal – efek antar variabel yang diteliti.

Karakteristik Reponden

Karakteristik demografi responden yang diamati adalah jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Karakteristik responden ini diperkirakan dapat mempengaruhi pengambilan keputusan terutama yang berhubungan pengaruh kualitas instruktur dan materi pelatihan terhadap keterampilan peserta. Diharapkan dengan memperhatikan karakteristik responden, permasalahan pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2)

terhadap variabel Dependen (variabel terikat) yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara akan dapat tergambarkan dengan lebih jelas. Berikut ini penyebaran responden dalam kajian ini :

Penyebaran Responden Berdasarkan Usia

Distribusi penyebaran keseluruhan responden berdasar usianya disajikan dalam Tabel 2

Tabel 2: Distribusi Penyebaran Usia Responden

Usia	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
20-24 Tahun	4	28,57
25-29 Tahun	6	42,86
>30 Tahun	4	28,57
Jumlah	14	100,00

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa usia responden cukup variatif. Dari 14 orang responden, rentang usia 25 sampai 29 tahun tampak mendominasi yakni sebanyak 42,86%, diikuti rentang usia 20 sampai 24 tahun dan diatas 30 tahun yang memiliki nilai persentase yang sama yaitu sebanyak 28,57%.

Penyebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data frekuensi dan persentase jenis kelamin responden selengkapnya disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3: Distribusi Pembayaran

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	12	85,71
Perempuan	2	14,29
Jumlah	14	100,00

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa gambaran secara keseluruhan dari 14 orang responden adalah 85,71% berjenis kelamin laki-laki dan 14,29% berjenis kelamin perempuan. Persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki tampak mendominasi sebagai karyawan PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Analisis

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif indikator bertujuan untuk menjelaskan kecenderungan data skor setiap indikator (*tendency central value*). Kecenderungan data tersebut dapat di indikasikan melalui nilai modus (sebagai skor yang muncul dengan frekuensi tertinggi). Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan Program SPSS versi 21 dapat disarikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Nilai Kecenderungan Skor Indikator Variabel Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Modus	Kategori
1	Kompensasi (X1)	Komp.Finan.Langsung1	4	Baik
		Komp.Finan.Langsung2	4	
		Komp.Finan.Langsung3	4	
		Komp.Finan. Tdk. Langsung1	4	
		Komp.Finan. Tdk. Langsung2	4	
		Komp.Finan. Tdk. Langsung3	1	
		Komp.Non Finansial. 1	4	
		Komp.Non Finansial. 2	4	
		Komp.Non Finansial. 3	5	
		Komp.Non Finansial 4	4	
2	Kep. Kerja (X2)	Pekerjaan 1	4	Baik
		Pekerjaan2	4	
		Pekerjaan3	1	
		Pekerjaan4	2	
		Pekerjaan5	4	
		Pengawasan1	4	
		Pengawasan 2	4	
		Pengawasan 3	4	
		Pengawasan4	4	
		Pengawasan 5	4	
		Rekan kerja 1	3	
		Rekan kerja 2	4	
		Rekan kerja 3	4	
		Rekan kerja 4	4	
		Rekan kerja 5	4	
3	Prod. Kerja (Y)	Kualifikasi pekerjaan 1	4	Baik
		Kualifikasi pekerjaan 2	2	
		Kualifikasi pekerjaan 3	3	
		Kualifikasi pekerjaan 4	4	
		Bermotivasi tinggi 1	4	
		Bermotivasi tinggi 2	4	
		Bermotivasi tinggi 3	4	
		Bermotivasi tinggi 4	4	
		Orientasi pekerjaan 1	4	
		Orientasi pekerjaan 2	4	
		Orientasi pekerjaan 3	4	
		Orientasi pekerjaan 4	4	

Sumber : diolah 2013.

Dari Tabel 4 ini dapat dijelaskan mengenai kecenderungan indikator-indikator variabel Kompensasi (X1) terdiri dari tiga indikator yaitu (1) kompensasi langsung yang dibangun berdasarkan empat item pernyataan yaitu kompensasi finansial langsung 1, kompensasi finansial langsung 2, kompensasi finansial langsung 3, dan kompensasi finansial langsung 4, (2) kompensasi finansial tidak langsung yang dibangun berdasarkan tiga item pernyataan yaitu kompensasi finansial tidak langsung 1, kompensasi finansial tidak langsung 2, dan kompensasi finansial tidak langsung 3, dan (3) kompensasi non finansial yang dibangun berdasarkan empat item pernyataan yaitu kompensasi non finansial 1, kompensasi non finansial 2, kompensasi non finansial 3, dan kompensasi non finansial 4.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum, kecenderungan indikator tiap pernyataan atas variabel kompensasi (X1) adalah baik, atau pada modus = 4.

Untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terdiri dari tiga indikator yaitu (1) Pekerjaan yang dibangun berdasarkan lima item pernyataan yaitu pekerjaan 1, pekerjaan 2, pekerjaan 3, pekerjaan 4, pekerjaan 5, (2) pengawasan yang dibangun berdasarkan lima item pernyataan yaitu pengawasan 1, pengawasan 2, pengawasan 3, pengawasan 4, dan pengawasan 5, dan (3) rekan kerja yang dibangun berdasarkan lima item pernyataan yaitu rekan kerja 1, rekan kerja 2, rekan kerja 3, rekan kerja 4, rekan kerja 5.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum, kecenderungan indikator tiap pernyataan atas variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah baik, atau pada modus = 4.

Kemudian variabel Produktivitas Kerja (Y) terdiri dari tiga indikator yaitu (1) kualifikasi pekerjaan yang dibangun berdasarkan empat item pernyataan yaitu Kualifikasi pekerjaan 1, Kualifikasi pekerjaan 2, Kualifikasi pekerjaan 3, Kualifikasi pekerjaan 4, (2) bermotivasi tinggi yang dibangun berdasarkan empat item pernyataan yaitu bermotivasi tinggi 1, bermotivasi tinggi 2, bermotivasi tinggi 3, dan bermotivasi tinggi 4, (3) orientasi pekerjaan yang dibangun berdasarkan lima item pernyataan yaitu orientasi pekerjaan 1, orientasi pekerjaan 2, orientasi pekerjaan 3, dan orientasi pekerjaan 4.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum, kecenderungan indikator tiap pernyataan atas variabel Produktivitas Kerja (Y) adalah baik, atau pada modus = 4.

Dengan demikian nilai kecenderungan dari tiap variabel yaitu variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terkategori baik dipersepsikan oleh karyawan PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara Sedangkan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y) juga terkategori baik. Informasi ini belum cukup dapat menggali bagaimana hubungan antar variabel, sehingga masih diperlukan analisis lanjutan yaitu analisis regresi linier berganda untuk menjelaskan gambaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Terlebih dahulu dilakukan uji validitas data, dan uji reliabilitas data.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk setiap variabel laten yang dikonstruksi oleh indikator-indikatornya masing-masing. Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner (Imam Ghozali, 2006 : 49). Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coeffisient corelation* yaitu dengan melihat r_{hitung} masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat signifikan 5 % dan $df = n - 2$, yaitu sebesar 14 - 2 dengan

menggunakan tabel *Product Moment* diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,532, maka apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Santoso, 2004: 276).

Berikut ini disajikan hasil olah data uji validitas dengan *correlation product moment* yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Indikator/Butir Pertanyaan Variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), dan Prestasi Kerja (Y)

No.	Variabel	Kode Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1	Kompensasi (X1)	Komp.Finan.Langsung1	0,544	0,532	
		Komp.Finan.Langsung2	0,581	0,532	
		Komp.Finan.Langsung3	0,601	0,532	
		Komp.Finan. Tdk. Langsung1	0,598	0,532	
		Komp.Finan. Tdk. Langsung2	0,633	0,532	
		Komp.Finan. Tdk. Langsung3	0,851	0,532	
		Komp.Non Finansial. 1	0,739	0,532	
		Komp.Non Finansial. 2	0,601	0,532	
		Komp.Non Finansial. 3	0,577	0,532	
		Komp.Non Finansial 4	0,662	0,532	
2	Kep. Kerja (X2)	Pekerjaan 1	0,806	0,532	
		Pekerjaan2	0,796	0,532	
		Pekerjaan3	0,627	0,532	
		Pekerjaan4	0,669	0,532	
		Pekerjaan5	0,911	0,532	
		Pengawasan1	0,905	0,532	
		Pengawasan 2	0,788	0,532	
		Pengawasan 3	0,870	0,532	
		Pengawasan4	0,696	0,532	
		Pengawasan 5	0,975	0,532	
		Rekan kerja 1	0,855	0,532	
		Rekan kerja 2	0,925	0,532	
		Rekan kerja 3	0,815	0,532	
		Rekan kerja 4	0,885	0,532	
		Rekan kerja 5	0,846	0,532	
3	Prod. Kerja (Y)	Kualifikasi pekerjaan 1	0,959	0,532	
		Kualifikasi pekerjaan 2	0,959	0,532	
		Kualifikasi pekerjaan 3	0,862	0,532	
		Kualifikasi pekerjaan 4	0,979	0,532	
		Bermotivasi tinggi 1	0,961	0,532	
		Bermotivasi tinggi 2	0,897	0,532	
		Bermotivasi tinggi 3	0,883	0,532	
		Bermotivasi tinggi 4	0,850	0,532	
		Orientasi pekerjaan 1	0,941	0,532	
		Orientasi pekerjaan 2	0,983	0,532	
		Orientasi pekerjaan 3	0,985	0,532	
		Orientasi pekerjaan 4	0,622	0,532	

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dengan *correlation product moment* pada tabel 5 diatas, maka dari 37 item pertanyaan yang akan dimasukkan dalam model penelitian ini, maka semua item pertanyaan dinyatakan valid, sebab memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Kompensasi (X1) dengan 10 item pertanyaan semuanya valid, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan 15 item pertanyaan dapat dinyatakan valid, kemudian untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan 12 item pertanyaan sudah valid, hal ini disebabkan karena nilai r untuk masing-masing variabel yang diteliti mempunyai nilai di atas dari 0,532.

Hasil Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus reliabel (konsisten). Instrumen dikatakan reliabel apabila indikator-indikator tersebut memperoleh hasil-hasil yang konsisten. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas instrumen pengukuran digunakan prosedur Cronbach's Alpha. Adapun hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yaitu:

Tabel 6

Hasil Uji Realibilitas Untuk Variabel Motivasi (X1), Komitmen (X2), dan Prestasi Kerja (Y).

Variabel	α -hit	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,846	Tinggi	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,966	Sangat Tinggi	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,981	Sangat Tinggi	Reliabel

Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel 6 di atas, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan reliabel.

Dengan demikian hasil pengujian validitas dan reliabiitas menyimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan berstatus valid untuk setiap variabel penelitian, dan reliabel untuk seluruh variabel. Maka seluruh data skor yang dihasilkan dapat digunakan untuk proses analisis regresi dan uji statistik selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Penentuan Persamaan Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana terlihat pada lampiran 7 di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.657	11.693		-.911	.382
	Kompensasi	.787	.398	.407	1.978	.074
	Kepuasan Kerja	.443	.171	.534	2.595	.025

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = -10,657 + 0,787 X_1 + 0,443 X_2$$

Dimana masing-masing regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

$$b_0 = -10,657$$

Mempunyai arti Kompensasi (X1) ; Kepuasan Kerja (X2) = 0 maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara mengalami penurunan sebesar -10,657.

$$b_1 = 0,787 X_1$$

Artinya variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

$$b_2 = 0,443 X_2$$

Artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan dengan variabel-variabel yang terdiri dari variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 7 diketahui:

Tabel 8
Koefisien Determinasi/ R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.690	7.48511

R Square (R^2) sebesar 0,738 artinya bahwa variasi perubahan variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara sebesar 73,8% secara bersama-sama disebabkan oleh variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 26,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengujian Secara Simultan

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana variabel bebas yang terdiri dari variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0: B_i = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.
 $H_a : B_i \neq 0$, berarti ada pengaruh antara variabel variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.
2. Level Of signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$
 F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95 % dan df (k-1) dan (n-k)
3. $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_a ditolak
 $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_a diterima H_0 ditolak

Tabel 9
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732.919	2	866.460	15.465	.001 ^b
	Residual	616.295	11	56.027		
	Total	2349.214	13			

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Kompensasi

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa : $F_{hitung} = 15,465 > F_{tabel} = 3,98$ atau tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa dari Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat yakni Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial (uji-t) dimaksud untuk mengetahui tingkat signifikan antara

variabel terikat secara statistik adalah sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.657	11.693		-.911	.382
	Kompensasi	.787	.398	.407	1.978	.074
	Kepuasan Kerja	.443	.171	.534	2.595	.025

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Variabel Motivasi.

1. $H_0: B_1 = 0$, Variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

$H_a : B_1 \neq 0$ Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

2. Level Of signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$ t_{tabel} pada derajat signifikan dengan pendekatan uji hipotesis dua sisi dan derajat kebebasan n-k.

3. $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 di terima dan H_a ditolak

$T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 di tolak

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 1,978 < t_{tabel} = 2,201$ atau tingkat signifikan

sebesar 0,074 lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata tetapi tidak signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Komitmen.

1. $H_0: B_1 = 0$, Variabel Kepuasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

$H_a : B_1 \neq 0$, Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

2. Level Of signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$ t_{tabel} pada derajat signifikan dengan pendekatan uji hipotesis dua sisi dan derajat kebebasan n-k.

3. $T_{hitung} < T_{tabel}$ berarti H_0 di terima dan H_a ditolak

$T_{hitung} > T_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_0 di tolak

Dari hasil perhitungan di ketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,595 > t_{tabel} = 2,201$ atau tingkat signifikan sebesar 0,025 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang nyata dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Pembahasan

Pengaruh variabel bebas secara simultan (Uji F) yang meliputi Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji secara simultan (Uji F) dalam analisis regresi linear berganda pada penelitian ini diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$ berarti bahwa semua variabel bebas yang meliputi Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Besarnya pengaruh semua faktor-faktor yang meliputi Kualitas Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara sebesar 0,738 atau 73,8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain secara

variabel bebas pada penelitian ini sebesar 0,262 atau 26,2%.

Adanya pengabaian faktor-faktor selain dari Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) ternyata masih mampu memberikan pengaruh sebesar 26,2%. Hal ini menjadi bahan pertimbangan dan sara bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik yang sama dengan penelitian ini kiranya menambahkan variabel baru misalnya motivasi, yang nantinya diharapkan akan mampu memberikan informasi tambahan.

Pengaruh variabel Kompensasi (X1) Secara Parsial (Uji t) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial (Uji-t) yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara dengan koefisien regresi sebesar 0,787 atau 78,7% artinya dengan meningkatnya variabel Kompensasi (X1) akan meningkat pula Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara diikuti dengan perubahan peningkatan yang tidak signifikan, ini dapat dilihat dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0,074.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni Alimuddin, 2012) yaitu variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial (Uji t) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengujian secara parsial (Uji-t) yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara dengan koefisien regresi sebesar 0,443 atau 44,3% artinya dengan meningkatnya variabel Kepuasan Kerja (X2) akan meningkat pula Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara diikuti dengan perubahan peningkatan yang signifikan, ini dapat dilihat dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0,025.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wicaksono yang dikutip oleh As'ad (2000), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum kepuasan memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan..

Berdasarkan besarnya pengaruh masing-masing faktor-faktor tersebut terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) yang mempunyai pengaruh positif signifikan paling dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu diduga bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara,

terbukti kebenarannya dengan melihat hasil pengujian secara simultan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Simpulan

Berdasar pokok permasalahan, tujuan penelitian, hasil analisis dan pembahasannya, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi baik berupa kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial masih dirasakan belum maksimal oleh karyawan. Walaupun demikian PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara terus berusaha untuk memfokuskan ke pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini karyawannya dengan berbagai solusi diantaranya dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan terkait pengembangan karier pekerjaan.
2. Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara. Hal ini dipengaruhi oleh pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan saat ini, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, dan dukungan

rekan kerja yang ada di kantor PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara dirasakan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Dari kedua variabel yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) yang memiliki pengaruh positif dan paling dominan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dikemukakan saran yang ditujukan untuk : (1) PT. Adira Multi Finance Masamba Perwakilan Kabupaten Luwu Utara; dan (2) Peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian dengan topik yang mirip.

1. Bagi PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara, masih belum memiliki efektivitas yang maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. khususnya dalam aspek yaitu:

- a. Aspek Kompensasi (X2) dilihat dari pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan masih belum bisa memberikan nilai maksimal sehingga harus menjadi perhatian yang juga harus diperhatikan untuk lebih ditingkatkan lagi misalnya dengan memberikan pelatihan untuk pengembangan karier dan terus menumbuhkan rasa memiliki, komitmen

serta kemauan tinggi dalam melakukan tugas sebagai karyawan yang profesional dengan cara memberikan kompensasi yang dapat menunjang kebutuhan karyawan, serta adanya stimulus/rangsangan kepada karyawan untuk tetap menyukai pekerjaan jika diberikan dengan beban kerja yang tinggi oleh perusahaan dengan jalan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tambahan beban kerja yang diberikan.

- b. Adapun aspek yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara yaitu aspek Kepuasan Kerja (X2) hendaknya dipertahankan dan dibutuhkan kreativitas dan keinovatifan untuk terus dapat meningkatkan aspek tersebut.
2. Bagi Peneliti lain.
 - a. Peneliti dapat memasukkan faktor-faktor diluar Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) misalnya faktor Motivasi, yang nantinya diharapkan pada peneliti berikutnya yang meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja bisa menambahkan variabel yaitu motivasi atau variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
 - b. Peneliti dapat menggunakan sarana objek penelitian lain dalam hal ini selain dari PT. Adira Multi Finance Masamba Kabupaten Luwu Utara, agar dapat memberikan informasi yang nantinya dapat dijadikan sebagai pembandingan

dalam menentukan seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Al Rivai, Veithz. 2009. **Islam Human Capital dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam**. Jakarta : Grafindo Persada.
- _____. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pasa PT. Bakrie Telecom Area Makassar**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan**. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (1993). **Manajemen Penelitian**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 2000. **Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia**. Edisi 4, Yogyakarta: Liberty
- Davis, K dan Newstrom, J. W., 2001. **Perilaku dalam Organisasi**. Jakarta: Erlangga.
- Dale, Timpe. A. 2002. **Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas**. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit. Astabrata Bali, Denpasar
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008), **Metode penelitian**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Ibnusukotjo W, dan Basu Swastha. 1995. **Pengantar Bisnis Modern**. Liberty, Yogyakarta
- Komarudin. (1992). **Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu**. Jakarta: Rajawali. Offset. Nasution.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat. Jakarta.
- Mukiyat. (1998). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-4. Bandung : CV Sinar Bandung.
- Nawai, Hadari. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Retherford, Robert D. and Minja Kim Choe, 1993. **Statistical Models For Causal Analysis. Program on Population East-West Center, Honolulu, Hawaii**.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi**. Jilid I. Edisi Delapan. Edisi Bahasa Indonesia. Pearson Asia Education. Pte. Ltd. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1997. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara
- Sukarna. 1993. **Kepemimpinan dalam Organisasi**. Bandung: MandarMaju.
- Suliyanto. 2011. **EKONOMETRIKA TERAPAN: Teori dan Aplikasi dengan SPSS**. Yogyakarta: Andi.
- Suprayitno Riyanto dan Sapar. 2011. **Pengantar Metode Penelitian**. Bogor: Makaira Printing Plus.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan.* Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.

Zainal Alim, M. 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja PT Garam (Persero) di Surabaya.* Tesis S2 Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.