

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1.Paparan Data

4.1.1. Sejarah Umum Perusahaan

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/pegawai listrik dan Gas yang bersama-sama dengan pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada

saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan keputusan direksi PLN Nomor 054/DIR/73 nama PLN eksploitasi diubah menjadi PLN Distribusi I / Pembangkitan I, dan kemudian pada tanggal 25 Februari 1976 di-ubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan keputusan direksi PLN. nomor 012/DIR/1976.

Selanjutnya sejak tanggal 3 Juli 1982 dengan keputusan direksi nomor 042/DIR/1982 nama PLN Wilayah XII di-ubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai dengan saat ini.

Bahwa sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor ketenagalistikan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39/KEP/MK.WASPAN/9/1998 serta kebijakan PT.PLN(Persero) Kantor Pusat tentang PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur diarahkan kepada Strategic Business Unit/Investment Centre.

Seiring dengan hal itu dan dalam rangka Optimasi Corporate Gain dan penyusunan organisasinya berdasarkan Value Chain ,sehingga tugas pokok dan

susunan seperti yang telah ditetapkan dengan keputusan direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 154.K/023/DIR/1993 perlu disempurnakan lagi disertai perubahan status dan nama menjadi PT.PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Timur yang tertuang pada Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) Nomor 26.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001.

Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) No.120.K/010/2002. Tanggal 27 Agustus 2002 tentang nama unit bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero) yang intinya organisasi dengan status Unit Bisnis hanya untuk anak Perusahaan PT.PLN (Persero) sedangkan PLN Jawa Timur menjadi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur hingga sekarang.

PT. PLN Distribusi Jawa Timur mengatur seluruh area di Jawa Timur yang salah satunya adalah PT. PLN wilayah Madura yaitu Area Madura yang terletak di kabupaten Pamekasan yang membawahi Rayon di tiap kabupaten seperti di Pamekasan, Bangkalan, Sampang dan Sumenep

4.1.2. Lokasi PT. PLN (Persero) Rayon Sampang

Lokasi PT. PLN (Persero) Rayon Sampang terletak di jalan Trunojoyo No. 63 Sampang. Madura, Jawa Timur

4.1.3. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Rayon Sampang

Visi:

Menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal, berkualitas dengan pelayanan ekselen.

Misi:

- Mengelola distribusi tenaga listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.
- Mendistribusikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Mengelola distribusi listrik yang aman terhadap lingkungan.

Sasaran Visi:

1. Sudut distribusi 5.2 %
2. SAIDI 48 menit / pelanggan Tahun
3. SAIFI ≤ 1 kali / pelanggan / Tahun
4. Gangguan total penyulang 4 kali / 100 kms JTM
5. Gangguan trafo Rusan 0.25 % dari trafo beroperasi
6. Penyulang diluar standart 0 %
7. Lama waktu rata-rata pasang baru 6/14/60
8. Lama waktu rata-rata tambah data 1/5/14/55
9. Waktu tanggap < 15 menit
10. Waktu pemulihan < 100 menit
11. Sertifikasi kompetensi pegawai 90 %

12. Nilai kepuasan pelanggan 75 %

4.1.4. Slogan PT. PLN (Persero) Rayon Sampang

Lakona Lakone

Kennenganna Kennenge

Jhalana Jhalane

4.1.5. Tugas Masing-Masing Departemen

Dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya, tiap – tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya masing – masing. Tugas, Wewenang dan tanggung jawab masing – masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Manajer

1. Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target Perusahaan;
2. Menganalisa sasaran kerja unit berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PT. PLN pusat;
3. Memberi petunjuk kepada supervisor layanan pelanggan serta supervisor administrasi;
4. Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian penagihan serta supervisor administrasi;
5. Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susunan KWH (Kilo Watt Hour) teknis maupun non teknis;
6. Mengkaji laporan – laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan untuk mengetahui hambatan – hambatan dan usaha penyesuaiannya;

7. Memeriksa secara uji mendadak terhadap bukti pengiriman uang penjualan rekening ke bank PLN pusat dan mengecek hasil pencatatan stand meter konsumen untuk kebenaran pelaksana;
8. Megendalikan kegiatan pelanggan;
9. Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat;
10. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai kewajiban dan tanggung jawab pokoknya
11. Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya

b. Supervisor Pelayanan Pelanggan

1. Menyusun rencana kerja bagi pelayanan pelanggan untuk kelancaran tugas;
2. Memberi petunjuk kepada seksi di bagian pelayanan pelanggan untuk kelancaran tugas;
3. Mengkoordinir pemasaran, tata usaha langganan, penyambungan dan pengolahan data;
4. Melakukan penagihan listrik meliputi penagihan data master SIP3 (Sistem Informasi Pelunasan Piutang Pelanggan);
5. Mengkaji laporan – laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada pelanggan untuk mengetahui hambatan – hambatan dan usaha penyelesaiannya;
6. Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat;
7. Membuat laporan berkala sesuai bidang tugasnya.

c. Supervisor Pengelolaan Rekening

1. Pengelolaan rekening;
2. Penagihan;
3. Pengawasan piutang.

d. Supervisor Administrasi

1. Mengatur dan mengarahkan kegiatan dibidang anggaran dan keuangan yang meliputi penyusunan rencana anggaran, penetapan anggaran pendapatan dan belanja, pengolaan dana, pengasuransian dan kegiatan perpajakan;
2. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidangnya;
3. Menyusun rencana kegiatan, membagi tugas, membimbing bawahan dan mengevaluasi hasil kerja bawahan;
4. Menyusun program – program distribusi serta membuat laporan seksi pemeliharaan distribusi sebagai petanggung jawaban pelaksanaan;
5. Mengawasi likuiditas perusahaan, mengatus keluar masuknya dana perusahaan sehingga posisi keuangan selalu terjaga dengan baik;
6. Menghitung serta menyusun anggaran untuk biaya operasional;
7. Melaksanakan pembukuan kas *imprest* (operasional) *dank as receipt* (pendapatan) serta membuat laporan

e. Supervisor Operasi Distribusi & Pelayanan Teknik

1. Perencanaan oporasi distribusi;
2. Lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan;
3. Pelayanan teknik;
4. Perencanaan pemeliharaan distribusi;

5. Konstruksi;

6. Logistik.

f. Karyawan

1. Melaksanakan tugas dengan cermat tetapi tepat guna.

2. Melaksanakan daya nalar yang tinggi sehingga dalam melaksanakan tugasnya seseorang tidak terjerat oleh cara bekerja yang legalistik dan kaku.

4.1.5. Jam Kerja PT. PLN (Persero) Rayon Sampang

Untuk masalah jam kerja karyawan, perusahaan memberlakukan aturan yang mengharuskan karyawan untuk 15 menit sebelum masuk. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1.5. Jam Kerja

Hari	Jam Kerja	Jam Kas	Istirahat
Senin – Kamis	07.30 – 16.30	08.00 – 15.00	12.00 – 13.00
Jum'at	07.00 – 16.00	08.00 – 15.00	11.30 – 13.00

Sumber: Data sekunder, diolah 2013

Jam kerja pada perusahaan PT. PLN Rayon Sampang merupakan jam kerja yang biasanya merupakan acuan dari PLN pusat yaitu sekitar 8 jam

4.1.6. Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN (Persero) Rayon Sampang

Ruang lingkup kegiatan usaha perusahaan meliputi :

1. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.
2. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, Pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.
3. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, Melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan (*dispatcher*) pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan *retail* tenaga listrik. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik, Melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dari dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Untuk pengolahan data tersebut, maka telah disebarakan 30 kuesioner yang kemudian data hasil kuisisioner dianalisis. Hasil dari kuisisioner tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2.1.Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	76.67 %
2	Perempuan	7	23.33 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data primer diolah 2013

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 23 responden (76.67%), sedangkan 7 responden (23.33 %) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 23 responden (76.67%). Dari data PLN Sampang jenis kelamin laki-laki sangat mempengaruhi dan mayoritas dari jumlah karyawan yang dalam PT.PLN Sampang

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	16-25 thn	4	13.3%
2	26-35 thn	26	86.7%
3	> 55 thn	-	-
4	35-45 thn	-	-
5	46-55 thn	-	-
Jumlah		30	100.0%

Sumber : Data primer diolah 2013

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 16-25 tahun sebanyak 4 responden dengan prosentase 13.3 % dan responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 26 responden 86.7 %, sehingga karyawan yang telah berusia sekitar 26-35 merupakan mayoritas pada jumlah keseluruhan karyawan PLN Rayon Sampang

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2.3.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA	16	53.3%
2	DIPLOMA	6	20.0%
3	SARJANA	8	26.7%
Jumlah		30	100.0%

Dari hasil data pada tabel diatas bahwa jumlah responden yang lulus SMA sebanyak 16 orang dengan prosentase 53.3%, lulusan SMA pada PLN Rayon Sampang sangat banyak dan merupakan mayoritas dari jumlah karyawan dan umumnya mereka hanya pada bagian jabatan dibawah manajer yaitu dibagian staf dan bagian lapangan seperti pada pelayanan langsung ke lapangan dan Diploma sebanyak 6 responden dengan prosentase 20.0% sedangkan sarjana sebanyak 8 responden dengan prosentase 26,7% merupakan karyawan yang umumnya duduk pada bagian manajer dan supervisor dan kebanyakan pada bagian kantor

4. Berdasarkan lama kerja

Tabel 4.2.4. Lama Kerja

No	Lama Kerja	Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	7	23.3%
2	1-5 tahun	18	60.0%
3	6-10	1	3.3%
4	> 10 tahun	4	13.3%
Jumlah		30	100.0%

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa 7 Responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun merupakan karyawan yang masih pada proses awal mayoritas pada bagian lapangan dan sebagian juga pada bagian staf dan masih pada pelaksanaan pembelajaran awal dan mereka masih merupakan proses awal untuk kerja yang lebih lama lagi dan untuk memahami secara mendalam pada PLN sedangkan untuk masa kerja 1-5 tahun berjumlah paling banyak dengan jumlah responden 18 orang dan 6-10 tahun dengan 1 responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 4 orang dan mereka pada umumnya sudah berusia 30 an keatas dan mereka sebagian pada bagian Supervisor dan staf-staf tertentu pada masing-masing departemen

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.2.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial Langsung

1. Item X_{11} (Gaji dan upah yang saya terima sudah sesuai dan sebanding dengan dengan pekerjaan yang saya kerjakan)

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	5	16.7%
3	N	3	10.0%
4	S	17	56.7%
5	SS	5	16.7%
Jumlah		30	100.0%

Pada Item tersebut yaitu penetapan gaji dan upah yang diterima karyawan sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan PLN dengan respon positif yaitu dengan respon setuju mendapatkan persentase paling banyak yakni 56.7% dan lainnya Tidak setuju 16.7% , Ragu 10.0% dan Sangat setuju 16.7 %

2. Item X_{12} (Gaji dan upah yang saya terima sudah sesuai dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	5	16.7%
3	N	3	10.0%
4	S	13	43.3%
5	SS	9	30.0%
Jumlah		30	100.0%

Pada Item tersebut dengan persentase terbanyak yaitu pada respon setuju 43.3% dengan hasil tersebut bahwa penetapan gaji dan upah sesuai dan sebanding dengan apa yang telah mereka kerjakan

2. Item X_{13} (Penetapan gaji dan upah yang saya terima sudah sesuai dengan kebijakan yang ada dalam perusahaan)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	4	13.3%
3	N	6	20.0%
4	S	14	46.7%
5	SS	6	20.0%
Jumlah		30	100.0%

Dari data pada item diatas menunjukkan bahwa gaji dan upah yang diterima karyawan di PLN rayon sampang menunjukkan respon positif yaitu sesuai dengan kebutuhan sehari-hari dengan persentase setuju 46.7%

3. Item X_{14} (Kemudahan yang saya terima dalam mendapatkan gaji dan upah)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	1	3.3%
3	N	3	10.0%
4	S	22	73.3%
5	SS	4	13.3%
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari tabel item tersebut menunjukkan bahwa respon terhadap setuju sangat tinggi yakni 73.3% dengan asumsi tersebut karyawan di PT PLN Rayon Sampang tidak mengalami beberapa kesulitan dalam menerima upah dan gaji

4. ItemX₁₅(Pemberian komisi sesuai dengan pekerjaan dan peraturan yang ada dalam perusahaan)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	2	6.7%
3	N	4	13.3%
4	S	21	70.0%
5	SS	3	10.0%
Jumlah		30	100.0%

Dari item tersebut yakni karyawan setuju dengan komisi yang mereka terima, berdasarkan pada persentase 70.0% karyawan setuju dengan asumsi tersebut bahwa komisi yang mereka terima sesuai dengan peraturan yang ada

5. Item X₁₆(Pemberian bonus sesuai dengan pekerjaan dan peraturan yang ada dalam perusahaan)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	4	13.3%
3	N	4	13.3%
4	S	18	60.0%
5	SS	4	13.3%
Jumlah		30	100.0%

Pada Item diatas menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan apa yang mereka terima yakni bonus yang selama ini mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dengan persentase 60.0 %

Berdasarkan dari beberapa data tabel di atas bahwa pada item X_{11} sampai X_{16} menunjukkan bahwa karyawan umumnya sangat setuju dengan persentase sangat tinggi dari masing-masing tabel diatas sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju terhadap kompensasi finansial langsung yang diberikan perusahaan di PT.PLN Rayon Sampang

Tabel 4.2.2.2. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung

6. Item X_{21} (Pemberian tunjangan kesehatan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan sesuai dengan kebutuhan yang ada)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	5	16.7%
3	N	4	13.3%
4	S	19	63.3%
5	SS	2	6.7%
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa karyawan di PT PLN Rayon Sampang setuju dengan pemberian tunjangan kesehatan yang selama ini mereka terima

karena telah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan kebutuhan yang ada yaitu dengan persentase sangat tinggi 63.3%

7. Item X_{22} (THR yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan sesuai dengan kebutuhan yang ada)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	4	13.3%
3	N	6	20.0%
4	S	17	56.7%
5	SS	3	10.0%
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari tabel diatas karyawan PLN Rayon Sampang setuju dengan apa yang selama ini mereka terima yakni THR yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan kebutuhan yang ada dengan berdasarkan pada persentase diatas yakni 56.7% mereka setuju

8. Item X_{23} (Pemberian cuti yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan sesuai dengan peraturan yang ada)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	4	13.3%
3	N	7	23.3%
4	S	15	50.0%
5	SS	4	13.3%
Jumlah		30	100.0%

Pada tabel diatas bahwa karyawan dengan persentase 50.0% setuju dengan pemberian cuti yang mereka terima selama ini sudah sebanding dengan pekerjaan yang mereka laksanakan dan sesuai dengan peraturan yang ada

9. Item X_{24} (Pemberian program asuransi jiwa yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan sesuai dengan peraturan yang ada)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	5	16.7%
3	N	8	26.7%
4	S	16	53.3%
5	SS	1	3.3%
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa karyawan PT PLN Rayon Sampang setuju dengan program jamsostek yang mereka terima selama ini dengan berdasarkan persentase diatas sebanyak 53.3%

10. Item X_{25} (Jumlah dan waktu dalam pemberian tunjangan sudah sesuai dengan peraturan yang ada)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	4	13.3%
3	N	7	23.3%
4	S	16	53.3%
5	SS	3	10.0%
Jumlah		30	100.0%

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PLN Rayon Sampang tidak mengalami kesulitan dalam menerima tunjangan yang terkait masalah waktu maupun jumlahnya dengan persentase 53.3%

11. Item X_{26} (Kemudahan dalam mendapatkan Jamsostek dan tunjangan lainnya)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	4	13.3%
3	N	6	20.0%
4	S	19	63.3%
5	SS	1	3.3%
Jumlah		30	100.0%

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT PLN Rayon Sampang sangat mudah dalam menerima tunjangan jamsostek maupun tunjangan lainnya dengan persentase responden 63.3%

Berdasarkan dari masing-masing data diatas dapat disimpulkan bahwa dari item X_{21} sampai pada item X_{26} menunjukkan bahwa mereka setuju dengan persentase yang tinggi maka dengan alasan tersebut dapat disimpulkan karyawan setuju terhadap pemberian kompensasi finansial tidak langsung yang diterapkan di PT.PLN Rayon Sampang

Tabel 4.2.2.3. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja(Y)

12. Item Y₁ (Saya memiliki pengetahuan yang luas yg dapat mendukung pekerjaan saya dengan lebih baik dalam perusahaan)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	4	13.3%
4	S	24	80.0%
5	SS	2	6.7%
Jumlah		30	100.0%

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat mendukung pekerjaan mereka dengan lebih baik dalam perusahaan PLN Rayon Sampang berdasarkan pada persentase yang sangat tinggi 80.0% mereka setuju dengan pernyataan tersebut

13. Pada Item Y_2 (Saya memiliki penguasaan pada pengetahuan tertentu sehingga dapat melengkapi dan mendukung pekerjaan saya dengan baik)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	6	20.0%
4	S	24	80.0%
5	SS	-	-
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari hasil tersebut karyawan umumnya memiliki penguasaan pada pengetahuan tertentu yang dapat melengkapi dan mendukung pekerjaan mereka dengan baik dengan persentase responden 80.0%

14. Pada Item Y_3 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan penguasaan teknis operasional yang bersifat kekaryaan)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	7	23.3%
4	S	21	70.0%
5	SS	2	6.7%
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari tabel diatas karyawan umumnya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kemampuan teknis dengan persentase yang tinggi yakni 70.0%

15. Pada Item Y_4 (Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan pola kerja yang lebih baik dengan beberapa keterampilan yang saya miliki)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	5	16.7%
4	S	22	73.3%
5	SS	3	10.0%
Jumlah		30	100.0%

Dari tabel diatas dapat diasumsikan bahwa karyawan umumnya mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan pola kerja yang baik dan keterampilan yang dimilikinya yakni berdasarkan pada persentase diatas 73.3% mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya

16. Pada Item Y_5 (Saya dapat menyelesaikan proses pekerjaan saya dengan baik dan tepat)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	4	13.3%
4	S	20	66.7%
5	SS	6	20.0%
Jumlah		30	100.0%

Dari tabel diatas dengan persentase 66.7% dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan proses pekerjaannya dengan baik dan tepat di perusahaan PT. PLN Rayon Sampang

17. Pada Item Y_6 (Saya dapat menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan saya dengan baik dan tepat)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	7	23.3%
4	S	16	53.3%
5	SS	7	23.3%
Jumlah		30	100.0%

Berdasarkan dari tabel diatas karyawan di PT PLN Rayon Sampang umumnya dapat menyelesaikan permasalahan yang ada dengan baik dengan berdasarkan pada persentase diatas sebanyak 53.3%

18. Pada Item Y₇ (Saya dapat memberikan sikap dan perilakuyang baik dalam menyikapi setiap pekerjaan saya)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	1	3.3%
4	S	24	80.0%
5	SS	5	16.7%
Jumlah		30	100.0%

Dari tabel diatas bahwa umunya karyawan memiliki sikap yang baik dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan PLN Rayon Sampang dengan berdasarkan pada persentase 80.0% mereka setuju terhadap pernyataan tersebut

19. Pada Item Y_8 (Saya memiliki etika yang dapat mendukung antar karyawan untuk saling melancarkan suatu pekerjaan)

No	Keterangan	Responden	Persentase (%)
1	STS	-	-
2	TS	-	-
3	N	1	3.3%
4	S	18	60.0%
5	SS	11	36.7%
Jumlah		30	100.0%

Dari data tabel diatas bahwa karyawan umumnya memiliki etika yang baik yang dapat mendukung antar karyawan sehingga dapat melancarkan proses pekerjaannya masing-masing dengan berdasarkan persentase 60.0% mereka setuju dengan pernyataan tersebut

Berdasarkan dari hasil tabel variabel produktivitas kerja bahwa masing-masing dari item Y_1 sampai Y_8 menunjukkan persentase terhadap respon setuju yang cukup tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. PLN Rayon Sampang setuju terhadap proses penyelesaian pekerjaan dengan baik

4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas menentukan valid tidaknya suatu data penelitian yang telah dilakukan di PT. PLN Rayon Sampang berikut tabel pada masing-masing item

Tabel 4.2.3.1. Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Prob	Ket
Kompensasi Finansial Langsung(X_1)	X_{11}	0.870	0.000	Valid
	X_{12}	0.849	0.000	Valid
	X_{13}	0.888	0.000	Valid
	X_{14}	0.620	0.000	Valid
	X_{15}	0.705	0.000	Valid
	X_{16}	0.841	0.000	Valid
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	X_{21}	0.839	0.000	Valid
	X_{22}	0.886	0.000	Valid
	X_{23}	0.865	0.000	Valid
	X_{24}	0.862	0.000	Valid
	X_{25}	0.867	0.000	Valid
	X_{26}	0.861	0.000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y_1	0.648	0.000	Valid
	Y_2	0,372	0.043	Valid
	Y_3	0.722	0.000	Valid
	Y_4	0.683	0.001	Valid
	Y_5	0.686	0.000	Valid
	Y_6	0.398	0.030	Valid
	Y_7	0.363	0.049	Valid
	Y_8	0.570	0.001	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua item yang ada pada ttabel menunjukkan pada koefisien korelasi >0.3 maka dinyatakan semua item dinyatakan valid

4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2.3.2. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensai Finansial Langsung (X_1)	0.887	Reliabel
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	0.931	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.771	Reliabel

Dari beberapa uji reliabel dari masing-masing variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung dan variabel y yaitu produktivitas kerja, dapat disimpulkan bahwa dari beberapa hasil output diatas menunjukkan nilai koefisien alpha dari masing-masing variabel tersebut menunjukkan > 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliable.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.2.4.1. Uji Normalitas

N	Normal Parameters		Most Extreme Difference			Kolmogorov - Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
30	Mean	Std. Deviation	Absolute	Positive	Negative	.610	.850
	.0000000	2.26355963	.111	.084	-.111		

Dari hasil pengujian diatas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0.850 > 0,05$, maka asumsi terhadap hasil penelitian ini yaitu normalitas terpenuhi

2. Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi, nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan variance inflation factor (VIF) dan tolerance, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau tolerance kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau tolerance lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Tabel 4.2.4.2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics			
	T	Sig	Tolerance	VIF
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	.276	.785	.202	4.941
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	.949	.351	.202	4.941

Pada bagian Coeffisient terlihat nilai VIF tidak melebihi nilai 10 dan nilai tolerance mendekati 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah multikolinearitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.2.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	R	Sig	Keterangan
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	-.023	0.902	Homoskedastisitas
Kompensasi Finansial Tidak Langsung	-.140	0.461	Homoskedastisitas

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual semakin besar pula

4. Uji Linearitas

Tabel 4.2.4.4. Uji Linieritas

Variabel	Model Summary					Parameter Estimate	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constand	b1
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	.183	6.252	1	28	.019	18.518	.221
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	.207	7.295	1	28	.012	18.759	.224

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 nilai signifikansinya $<0,05$ jadi dapat disimpulkan atau dapat di asumsikan bahwa linieritas terpenuhi

4.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 4.2.5.1 Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18.510	2.055		9.009	.000			
X_1	.054	.197	.105	.276	.785	.427	.053	.047
X_2	.178	.187	.361	.949	.351	.455	.180	.162

a. Dependent Variable:

y

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Dari data diatas diketahui bahwa dari setiap kontribusi menunjukkan pada variabel X_1 Kompensasi finansial langsung terhadap produktivitas kerja sebesar

0.427 dengan asumsi bahwa kompensasi finansial langsung mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0.427

- dari data diatas diketahui pula bahwa kontribusi pada variabel X_2 atau komensasi finansial tidak langsung menunjukkan angka sebesar 0.455 sehingga dapat diasumsikan bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0.455

4.2.6. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Tabel 4.2.6.1. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.861	2	13.930	3.565	.042 ^a
	Residual	105.506	27	3.908		
	Total	133.367	29			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan dari data diatas nilai signifikansi F kurang dari 0.05 maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung tersebut berpengaruh secara simultan

2. Uji T (Parsial)

Tabel 4.2.6.2. Uji T

Variabel	T	Sig.	Correlations		
			Zero-Order	Partial	Part
Kompensasi Finansial Langsung (X_1)	.276	.785	.427	.053	.047
Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2)	.949	.351	.455	.180	.162

Dari data diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari $t > 0.05$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung tidak berpengaruh secara parsial

4.2.7. Pembahasan

1. PengaruhKompensasi FinansialTerhadap Produktivitas Kerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam kompensasi finansial yaitu variabel X_1 (Kompensasi Finansial Langsung) X_2 (Kompensasi Finansial Tidak Langsung), dengan berdasarkan dari uji F diatas nilai signifikansi F kurang dari 0.05 yakni dengan nilai signifikansi 0.42 maka dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung tersebut berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan PLN rayon Sampang

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu salah satunya Mariana sari/2011 dan Masrur/2006 dengan kesimpulan bahwa hasil dari peneliti tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap

produktivitas kerja karyawan maka dengan hasil tersebut dinyatakan kompensasi finansial secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Dari teori yang ada menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:127) Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil (H. Malayu S.P. Hasibuan 2005:128). Sedangkan menurut Henry Simamora (2006:512) bahwa tatkala kinerja terkait dengan imbalan, orang-orang dengan produktivitas tinggi akan lebih termotivasi

Dan berdasarkan pada ayat Alqur'an Allah berfirman

﴿يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغْفِلُ رَبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ لَهُ كُلِّ

Artinya : dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. Al an'am 132

Dengan kesimpulan bahwa orang melakukan suatu pekerjaan yang baik dalam hal ini adalah bagaimana mereka menjadi produktif dalam suatu perusahaan maka Allah akan membalasnya dengan balasan yang setimpal maka

balasan itulah yang secara langsung dapat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari hasil beberapa teori dan ayat diatas tersebut bahwa kompensasi finansial yang diterapkan pada karyawan PT PLN Rayon Sampang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut dan secara simultan atau bersama-sama dapat meningkatkan pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut

2. Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan dari hasil Uji T Variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berdasarkan pada penelitian terdahulu “Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan (DKP) Kabupaten Tulungagung” dimana hasil uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga Kompensasi finansial (X_1) tidak berpengaruh nyata pada produktivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,200.

Pada penelitian terdahulu pula yaitu triasworo sucihati/2010 yakni secara parsial kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan hasil $t > 5\%$ ($0.16 > 0.05$)

Justine T. Sirait, MBA (2006: 251) bahwa rendahnya produktivitas seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya

Berdasarkan pada beberapa pengamatan di PT. PLN Rayon Sampang bahwa karyawan di PT. PLN rayon Sampang masih ada beberapa yang memiliki ketidaksesuaian pada suatu penempatan yang mengakibatkan pada tidak produktifnya seorang karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini dengan hal tersebut kompensasi finansial kurang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung tidak dapat mempengaruhi secara sebagian atau parsial dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. PLN Rayon Sampang

3. Pengaruh Kompensasi Finansial Tidak Langsung Secara Dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari hasil uji regresi bahwa kompensasi tidak langsung yang terdiri dari Tunjangan kesehatan, Jaminan sosial tenaga kerja, THR, dan asuransi jiwa ataupun pemberian cuti berpengaruh lebih besar daripada Kompensasi Finansial Tidak Langsung pada perusahaan PT. PLN Rayon Sampang

Berdasarkan pada teori yang ada bahwa menurut Edwin. B. Flippo (1984:55) Tujuan utama dari jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan “mengabdikan hidupnya” pada organisasi jangka

panjang, kalau pun ada, hanya sedikit bukti yang menunjukkan bahwa rencana upah tambahan yang beraneka ragam itu yang sering disebut “Tunjangan” (fringe benefits), membantu memotivasi para karyawan untuk meningkatkan produktivitas

Menurut Edwin. B. Flippo (1984: 65) bahwa asuransi jiwa barangkali adalah bentuk tunjangan karyawan yang tertua yang disponsori perusahaan, premi asuransi jiwa kelompok jauh lebih murah daripada premi asuransi perorangan, dari pelayanan ekonomis yang khusus ini perusahaan mendapat imbalan berupa ketentraman jiwa karyawan dalam hal keterjaminan hidup para keluarganya. Ketentraman jiwa akan memungkinkan seseorang untuk mencurahkan perhatian yang lebih besar pada pekerjaan dan perusahaan

Menurut Edwin. B. Flippo (1984:58) Tunjangan karyawan tertentu akan menghasilkan nilai yang bermacam-macam, masa libur yang dibayar dianggap memberikan istirahat mental dan fisik yang membangkitkan peningkatan minat dan kegiatan pada pekerjaan. Asuransi jiwa mengurangi kekhawatiran seseorang akan ketidakterjaminan keluarga sehingga dianalisis lebih memusatkan perhatian pada pekerjaan, kafetaria-kafetaria perusahaan menyuguhkan makanan-makanan cukup bergizi, dengan demikian mengurangi kelelahan di waktu senja. Pelayanan-pelayanan kesehatan membantu karyawan menjaga kondisi kesehatan yang baik, karenanya mengurangi ketidakhadiran. Semua ini adalah logis, tetapi analisis-analisis biaya/manfaat atas tunjangan jarang dilakukan

dalam Al-qur'an dijelaskan:

نُؤَمَّا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ طَيِّبَةً حَيَوَةً فَلَنُحْيِيَنَّهُ مُؤْمِنٌ وَهُوَ تَنِي أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحٍ أَعْمَلِ مَنْ

يَعْمَلُونَ كَا

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan. An-nahl 97

يُظَامُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُؤْفِيَهُمْ عَمَلُوا مَادَرَ جَنَّتْ وَلِكُلِّ

19. Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. Al ahqaf 19

Tunjangan seperti asuransi jiwa maupun jamsostek dan tunjangan kesehatan dapat menjadi tolak ukur tersendiri bagi pengaruhnya tunjangan yang cukup besar terhadap produktivitas kerja walaupun pada umunya hanya memiliki pengaruh yang rendah daripada kompensasi finansial langsung