

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN SOPPENG**

Andi Adawiah¹, Surianti², Nurul Fausiah³
Manajemen^{1,2,3}

Universitas Lamappapoleonro

e-mail : andi.adawiah@unipol.ac.id¹, surianti@unipol.ac.id², nurul88@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Soppeng. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Soppeng. Data yang digunakan melalui beberapa tahapan metode, diantaranya jenis penelitian adalah asosiasif adapun variabel yang digunakan adalah kompensasi dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Soppeng sebanyak 40 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel kompensasi(X) adalah sebesar 0,831 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini juga mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa ada sesuatu di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diturunkan kepada mereka. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pula, sebaliknya jika kompensasi tidak mendukung para perkerja maka akan buruk pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Disarankan PDAM Kabupaten Soppeng lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan berupa tunjangan kesehatan yang sesuai keadaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at PDAM Soppeng Regency. The data used through several stages of the method, including the type of research is associative while the variables used are compensation and employee performance. The population used is all employees of PDAM Soppeng Regency as many as 40 people. The data used are primary data and secondary data. The data collection technique in this study was a questionnaire, while the analysis technique used was simple linear regression. From the results of this study, it is known that partially compensation has an effect on employee performance. This is because the regression coefficient value of the compensation variable (X) is 0.831 which is positive, so it can be said that compensation (X) has a positive effect on employee performance (Y). These results also support the hypothesis which states that there is something around workers and can influence them in completing the tasks assigned to them. From the results of this analysis, it can be interpreted that good compensation will result in better employee performance, on the contrary if compensation does not support the workers, the resulting employee performance will also be bad.

Keywords: Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap individu yang bergabung dalam asosiasi akan memberikan informasi, kemampuan, tenaga dan sebagian dari

kesempatannya untuk bekerja pada asosiasi tersebut. Individu atau perwakilan yang bergabung dengan suatu asosiasi memiliki inspirasi untuk mencapai tujuan hidup mereka

baik secara nyata seperti pembayaran uang yang sesuai dan tidak relevan seperti pemenuhan pekerjaan. Adanya pemenuhan pekerjaan akan membujuk perwakilan untuk bekerja secara ideal demi kemajuan suatu perkumpulan dan jika semua pekerja merasakan pemenuhan pekerjaan, hal ini akan berdampak baik pada pameran umum perkumpulan tersebut.

Jenis pemenuhan pekerjaan dapat ditunjukkan dengan tingkat keahlian yang representatif, pembolosan yang rendah, tidak ada hal buruk untuk dikatakan dan jumlah pekerja yang berhenti secara tunggal atau perputaran pekerja yang rendah. Banyak variabel yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan seorang perwakilan, misalnya, remunerasi, hubungan baik antara bawahan dan bos dan rekan kerja, tempat kerja, usia, instruksi dan berbagai elemen yang berbeda. Penelitian tentang pemenuhan pekerjaan telah secara luas diselesaikan oleh analis masa lalu, baik di asosiasi non-administrasi atau asosiasi bisnis dan asosiasi pemerintah.

Pada saat ini kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh PDAM Kabupaten Soppeng bisa dikatakan mengalami penurunan. Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan perusahaan. Penguatan kinerja karyawan adalah salah satu yang harus dilakukan dan beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kompensasi.

Orang-orang menganggap bagian yang berfungsi dalam ruang dalam setiap gerakan asosiasi organisasi, baik dalam latihan asosiasi organisasi yang fungsional maupun teoritis. Dengan cara ini organisasi harus dapat mengikuti dan bahkan bekerja pada sifat SDM-nya, dengan harapan mencapai tujuan organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh organisasi, salah satunya melalui program remunerasi.

Remunerasi memegang peranan penting dalam pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pekerja, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja maksimal untuk mendapatkan remunerasi yang layak.

Organisasi air minum wilayah Soppeng sebagai salah satu Perusahaan Daerah di Kabupaten Soppeng yang memberikan berbagai macam balas jasa kepada perwakilannya, bahkan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan organisasi utama provinsi di Soppeng yang memberikan motivasi seperti yang ditunjukkan oleh para pekerjanya. Pengaturan motivator yang diberikan oleh organisasi air minum territorial kepada perwakilan Perusahaan yang ditunjukan dengan jenis pekerjaan dan bagian lapangan, peredarannya juga tidak merata.

Sesuai dengan H. Hadari Nawawi (2003), merekomendasikan bahwa dorongan adalah: "Hadiah atau imbalan yang diberikan untuk membujuk perwakilan sehingga kegunaannya tinggi dan tidak super awet". Pengaturan motivasi yang tidak konsisten kepada pekerja akan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif sehingga pelaksanaan pekerja tidak baik dan target gaji yang telah ditetapkan adalah tercapainya 90% dari gaji dan penawaran air bersih kepada klien akan kurang tercapai. Tidak adanya keakraban dengan klien dalam membayar pemanfaatan air bersih menjadi kendala dalam memenuhi target pendapatan yang telah ditentukan.

Hal ini tidak sebanding dengan besarnya santunan pokok yang diperoleh perwakilan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. Dengan kerja keras yang mereka lakukan, seberapa besar kompensasi mendasar yang didapat dirasakan kurang oleh perwakilan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka. Dengan adanya motivator-motivator yang diberikan oleh organisasi PDAM Majalengka sebagai balas jasa dari organisasi atas pekerjaannya, diyakini hal ini akan menjadi penyeimbang.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada

pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Umar (2002) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya" (Mangkunegara, 2004). Menurut Hasibuan (2008) "penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Berdasarkan gambaran evaluasi pameran di atas, cenderung disimpulkan bahwa pemeriksaan presentasi individu dari asosiasi atau organisasi harus dilakukan dengan tidak memihak, sehingga keuntungan dapat dirasakan oleh asosiasi yang bersangkutan.

3. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Sastrohadiwiryono (2005) menjelaskan bahwa dalam kehidupan sehari-hari komponen yang harus dimiliki dalam proses evaluasi pelaksanaan pekerja adalah sebagai berikut:

- a) Pengabdian adalah keyakinan dan kesanggupan untuk mematuhi, melaksanakan dan mengerjakan sesuatu dengan penuh kesadaran dan kewajiban.
- b) Eksekusi pekerjaan adalah presentasi yang dilakukan oleh seorang spesialis dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
- c) Kewajiban adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dengan cara yang paling ideal

dan sesuai jadwal serta mencoba menghadapi tantangan atau pilihan yang telah dia buat atau langkah yang telah dia ambil.

- d) Ketundukan adalah kemampuan seorang spesialis untuk menyesuaikan diri dengan setiap pengaturan, peraturan dan pedoman yang relevan, tunduk pada permintaan yang benar yang diberikan oleh yang lebih mampu dan kapasitas untuk tidak menyalahgunakan penolakan yang ditetapkan oleh organisasi atau otoritas publik. , keduanya direkam sebagai hard copy dan direkam sebagai hard copy. Tidak tertulis.
- e) Kejujuran adalah kelulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- f) Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama - sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar - besarnya.
- g) Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah bimbingan dari manajemen lainnya.
- h) Kepemimpinan Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode analisis deskriptif, artinya metode ini menggambarkan fenomena pada objek penelitian dengan apa adanya. Dalam hal ini, penulis melaksanakan peninjauan langsung

ke Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng guna memperoleh data dan informasi yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Operasional

Mengingat penggambaran fondasi dan sistem untuk memutuskan variabel saat ini. Definisi operasional yang digunakan untuk meliputi sebagai berikut :

- a) Variabel Bebas atau *Independent variable* (X)
 - a. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
 - b. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukkan bagi karyawan sebagai hadiah untuk mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik
- b) Variabel terikat atau *dependent variable* (Y)
 - a. Kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf derajat sesuatu.
 - b. Kuantitas berkaitan dengan jumlah atau banyaknya sesuatu.
 - c. Ketepatan waktu adalah rentang waktu atau lamanya hari yang dibutuhkan untuk mengemukakan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit ke public

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng, yang berjumlah 40 orang.

Sampel adalah sejumlah karakteristik yang dapat mewakili populasi. Arikunto (2003) mengemukakan bahwa penetapan sampel sebagai berikut : Dalam penelitian ini

teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng yang berjumlah 40 orang dijadikan sampel.

4. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

- a. Observasi adalah teknik data yang dilakukan dengan cara yang ingin diteliti atau melalui eksperimen (percobaan).
- b. Wawancara adalah teknik menganalisis data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden atau narasumber.
- c. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bias melalui telepon, surat ataupun tatap muka.

5. Teknik Analisis Data

Adapun Teknik Analisis Data Penelitian Yaitu Sebagai Berikut :

- a. Uji Validitas digunakan untuk melihat apakah setiap hal pertanyaan dalam survei pemeriksaan benar-benar siap untuk mengungkap dengan pasti apa yang akan dipertimbangkan.
- b. Uji Reabilitas tak tergoyahkan digunakan untuk menjamin bahwa setiap pertanyaan dalam polling eksplorasi benar-benar mengukur apa yang direncanakan untuk diestimasi dalam tinjauan ini.
- c. Uji Normalitas biasa digunakan untuk menjamin bahwa informasi yang telah dikumpulkan melalui survei pemeriksaan telah sesuai secara berkala, sehingga cenderung digunakan pada tahap penyelidikan berikutnya.
- d. Persamaan Regresi digunakan untuk memutuskan apakah ada pengaruh dorongan terhadap inspirasi pekerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai upah juga dapat mempengaruhi dia dalam menyelesaikan usaha terdegradasi.

- a) Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja, menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (75%), setuju 6 orang (15%), Netral 4 orang (10%),. Sebagian besar jawaban responden memilih sangat setuju, ini berarti responden terhadap pembayaran gaji pekerja sudah sesuai dengan masa kerja karyawan.
- b) Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan sesuai kinerja yang dicapai menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 30 orang (75%), setuju 6 orang (15%), dan netral 4 orang (10%), Jawaban responden lebih banyak sangat setuju , ini berarti responden pemberian gaji dapat disesuaikan dengan kinerja yang dicapai sudah sangat sesuai.
- c) Tanggapan responden terhadap pemberian komisi telah sesuai dengan kinerja karyawan menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (60%), setuju 10 orang (25%), dan netral 6 orang (15%),. Sebagain besar jawaban responden sangat setuju ini berarti pemberian komisi telah sesuai dengan kinerja karyawan.
- d) Tanggapan responden tentang pemberian komisi sudah sesuai masa kerja menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (57,5%), setuju 7 orang (17,5%), dan netral 10 orang (25%), Sebagian besar jawaban responden sangat setuju, ini berarti pemberian komisi telah sesuai dengan masa kerja karyawan
- e) Reaksi responden terhadap reward yang diberikan sesuai dengan paparan pekerja, menunjukkan bahwa dari 40 responden

yang menjawab tegas setuju 10 orang (25%), setuju 5 orang (12,5%), nonpartisan 17 orang (42,5%), dan berbeda 8 orang. individu (20%) Sebagian besar tanggapan responden tidak bias. Artinya reward yang diberikan sesuai dengan presentasi pekerja.

- f) Tanggapan responden tentang Bonus yang saudara terima sesuai dengan standar kelayakan menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (67,5%), setuju 4 orang (10%), dan netral 9 orang (22,5%). Sebagian besar jawaban respoden adalah sangat setuju, ini berarti bonus yang diberikan sesuai dengan standar kelayakan karyawan.
- g) Tanggapan responden tentang Pemberian tunjangan kesehatan disesuaikan dengan kinerja menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 35 orang (87,5%), dan setuju 5 orang (12,5%)Sebagian besar jawaban respoden adalah sangat setuju, ini berarti dalam pemberian tunjangan kesehatan sesuai dengan kinerja karyawan.
- h) Tanggapan responden terhadap Tunjangan kesehatan sesuai dengan tingkat kesejahteraan karyawan menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 28 orang (70%), setuju 8 orang (20%), dan netral 4 orang (10%). Sebagian besar jawaban respoden adalah sangat setuju, ini berarti tunjangan kesehatan yang diberikan sesuai dengan tingkat taraf kesejahteraan karyawan

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Kinerja karyawan adalah interaksi untuk membuat pemahaman di antara pekerja dan atasan mereka tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya.

- a) Tanggapan responden terhadap Hasil Kerja yang anda capai sesuai target perusahaan menunjukkan bahwa dari sebanyak 40 responden yang menjawab sangat setuju 33 orang (82,5%), setuju 5 orang (12,5%), dan Netral 2 orang (5%) Sebagian besar jawaban responden

- memilih sangat setuju, ini berarti hasil kerja yang dicapai karyawan di perusahaan sesuai dengan target perusahaan.
- b) Reaksi terhadap sifat pekerjaan yang telah Anda capai dalam organisasi adalah tepat, menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab dengan tegas setuju 18 orang (45%), setuju 4 orang (10%), Netral 15 orang (37,5%), dan berbeda 3 individu (7,5%). Sebagian besar tanggapan responden yang dipilih dengan tegas setuju, ini menyiratkan bahwa sifat pekerjaan representatif dicapai dengan
- c) Reaksi responden terhadap hasil kerja yang diubah oleh perwakilan yang memenuhi syarat menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab tegas setuju 15 orang (37,5%), setuju 3 orang (7,5%), Netral 6 orang (15%), dan tidak setuju 16 orang (40%). Sebagian besar tanggapan responden memutuskan untuk tidak setuju, ini menyiratkan bahwa hasil kerja yang bagus tidak dapat diubah oleh perwakilan.
- d) Reaksi responden terhadap ketergantungan pekerjaan yang dicapai dalam organisasi adalah tepat, menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab dengan tegas setuju 30 orang (75%), dan 10 orang setuju. Sebagian besar tanggapan responden yang dipilih dengan tegas setuju, ini menyiratkan bahwa idealisme pekerjaan yang diselesaikan perwakilan dalam organisasi sesuai.
- e) Reaksi responden terhadap jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi sudah tepat, menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (27,5%), setuju 19 orang (47,5%), Netral 9 orang (22,5%), dan 1 individu menyimpang (2,5%). Mayoritas tanggapan responden memutuskan untuk setuju, ini menyiratkan bahwa waktu berfungsi yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan presentasi perwakilan.
- f) Reaksi responden terhadap jumlah eksekusi yang Anda berikan untuk organisasi menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab tegas setuju 20 orang (setengah), setuju 2 orang (5%), Netral 16 orang (40%), dan berbeda 2 orang individu (5%). Sebagian besar tanggapan responden memilih sangat setuju, ini menyiratkan bahwa jumlah presentasi yang pekerja berikan kepada organisasi telah muncul sesuai organisasi.
- g) Reaksi responden terhadap fokus kerja perwakilan yang ditunjukkan oleh pekerjaan menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab dengan tegas setuju 15 orang (37,5%), setuju 17 orang (42,5%), Netral 5 orang (12,5%), dan berbeda 3 orang individu (7,5%). Sebagian besar tanggapan responden memutuskan setuju, hal ini menyiratkan bahwa tujuan kerja pekerja sesuai dengan pekerjaannya.
- h) Reaksi responden terhadap porsi harta sesuai dengan jumlah kewajiban menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjawab tegas setuju 15 orang (37,5%), setuju 3 orang (7,5%), Netral 6 orang (15%), dan berbeda 16 orang (40%). Sebagian besar jawaban responden memutuskan untuk tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa peruntukan aset yang dibutuhkan oleh pekerja tidak sesuai dengan besarnya kewajiban mereka sebagai perwakilan.

3. Ujivaliditas Data

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan derajat besar 0,05(5%). Berapa banyak informasi (n) = 40, maka pada saat itu rtabel untuk n-2 adalah 0,264. Setelah menguji keabsahan informasi tentang gaji dan faktor eksekusi yang representatif, semua hal dinyatakan substansial. Selanjutnya, semua hal asersi diingat untuk tahap pengujian berikutnya.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dalam survei dinyatakan substansial dan ada 2 faktor yang

tidak valid. Karena, dapat dilihat bahwa r yang ditentukan pada gaji dan eksekusi pekerja lebih penting daripada tabel r . Dengan demikian, banyak artikulasi ini dapat digunakan dalam pemeriksaan berikutnya.

4. Uji Reabilitas

Kualitas tak tergoayakan adalah tindakan yang menunjukkan konsistensi dalam memperkirakan instrumen dalam memperkirakan indikasi yang sama pada peristiwa yang berbeda. Dimana polling seharusnya dapat diandalkan jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari > 0.60 sedangkan jika nilai Cronbach Alpha (α) < 0.60 pointer yang digunakan variabel tidak solid.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi dalam kuesioer tersebut dinyatakan Reliabel dan variabel kinerja karyawan dinyatakan tidak Reliabel. Sebab nilai *Cronbach Alpha*(α) lebih kecil dari nilai *alpha* (0,60)

5. Hasil

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel kompensasi(X) adalah sebesar 0,831 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pula, sebaliknya jika kompensasi tidak mendukung para perkerja maka akan buruk pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dan saran sebagai bahan masukan bagi PDAM Kabupaten Soppeng sebagai berikut :Adanya pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi variabel

kompensasi(X) adalah sebesar 0,831 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).Yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Soppeng.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- AA. Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta.PT Bumi Aksara.
- Kaseda, Ririvega. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja*.Vol. 1. No.3
- Kasmir 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*.PT Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston. McGraw-Hill.
- M. G. Lolowang. 2016. *Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada*
- PT. Berlian Khisma Pasifik Manado. *JURNAL EMBA* Vol. No.2
- Marihot, Tua Efendi Hariandja. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pengadaan. Pengembangan. Pengkompensasian. Peningkatan
- Produktivitas Pegawai Grafindo. Jakarta.
- Mcshane, Steven L. & Von Glinow, Marry Ann 2010. *Organization Emerging*

- Know ledge and Practice For The Real World
New McGraw.Hill Company
- Newstrom, John W. 2011. Organizational
Behavior. Human Behavior at
Work. McGraw Hill Education. Newyork
America
- Richardo, jonathan. 2015. Pengaruh Pelatihan
Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT Prudetial Cabang
MRT STARS. AGORA Vol. 3, No. 2.
- Robbins SP, dan Judge. 2011.Perilaku
Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.
- S, Arikunto. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu
Pendekatan Praktek. PT. Rineka Cipta.
Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2014. Statistik Multivariat
Edisi Revisi. PT Elex Media Komputindo.
Jakarta.
- Sondang. P. Siagian. 2008. Manajemen Sumber
Daya Manusia. Bumi Aksara. jakarata.
- SP, Robbins & Judge. 2008. Perilaku Organisasi
Buku 2. Hal 256. Jakarta Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif
Kualitatif R&B. Alfabeta. Bandung.
- Uno, Hamzah. B. 2007. Teori Motivasi dan
Pengukurannya Analisa di Bidang
- Wexley, Kenneth. & Gary Yukl. 2014. Perilaku
Organisasi dan Psikologi Personalia.
Rineka Cipta. Jakarta
- Wibowo, 2010. Manajemen Kinerja. Edisi
Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, Manajemen Sumber
Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua,
Penerbit BPFEE-UGM, Yogyakarta