

## ABSTRAK

### PENGARUH REMUNERASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KOMPARTEMEN SDM DI PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN AREA BANDUNG

Oleh:

**Dwi Guno Prasetyo**  
**0807082**

Skripsi ini dibimbing oleh:

**Drs. Hendri Winata, M.Si dan Drs. Budi Santoso, M.Si**

Yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah mengenai rendahnya prestasi kerja karyawan pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung. Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan remunerasi yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawannya. Untuk variabel X (Remunerasi) diukur dengan indikator gaji, tunjangan biaya hidup, tunjangan insentif, tunjangan hari raya, tunjangan kompensasi, kesehatan, dan pension. Sedangkan untuk variabel Y (Prestasi Kerja) diukur dengan indikator kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, serta tanggung jawab.

Penelitian ini menggunakan metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara (*interview*), angket (kuisisioner), observasi dan studi kepustakaan. Instrument yang digunakan adalah angket model skala likert yang dimodifikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana.

Diperoleh kesimpulan bahwa kondisi pemberian remunerasi pada Kompartemen SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Bandung sudah cukup baik/tinggi. Sementara prestasi kerja karyawan sudah cukup tinggi pula. Dari hasil uji hipotesis ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel remunerasi dan variabel prestasi kerja. Hal ini dapat di jelaskan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh remunerasi sebesar 40,10%, sedangkan sisanya sebesar 59,90% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa skor rata-rata terendah pada variabel remunerasi yaitu indikator pensiun sebesar 2,190. Untuk mengatasi hal tersebut, sebaiknya perusahaan mengkaji kembali besaran tunjangan pensiun yang diberikan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan dan pada variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa skor rata-rata terendah yaitu pada indikator kerjasama yaitu sebesar 2,260. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan sesekali mengadakan kegiatan/acara seperti *Gathering/Workshop* yang menekankan tentang *team work/kerjasama*.

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

## **ABSTRACT**

### ***INFLUENCE OF THE REMUNERATION TO THE EMPLOYEE'S ACHIEVEMENTS ON THE COMPARTMENT OF HUMAN RESOURCES OF PT PLN (PERSERO) DISTRIBUTION OF WEST JAVA AND BANTEN AREA OF BANDUNG***

By:

**Dwi Guno Prasetyo**  
**0807082**

*This Thesis is guided by:*

**Drs. Hendri Winata, M.Si dan Drs. Budi Santoso, M.Si**

*The focus in this study is about the low employee achievements in HUMAN RESOURCES at PT Compartment PLN (Persero) distribution of West Java and Banten Area. One of the efforts to improve the work performance of employees is to provide a remuneration in accordance with the necessities of life for its employees. For the variable X (Remuneration) is measured with indicators of salary, allowances, cost of living allowances, incentives, benefits, allowances compensating holiday, health, and retirement. As for the variable Y (work performance) measured by the indicators work, loyalty, honesty, discipline, creativity, cooperation, leadership, personality, initiative, skills, and responsibilities.*

*This research method using descriptif survey and explanatory survey, data collection techniques by means of interview (interview), the now (questionnaire), the observation and study of librarianship. The Instrument used was the now modified likert scale model. Data analysis technique used is a simple linear regression analysis.*

*Conclusion that the conditions granting remuneration on a Compartment of HUMAN RESOURCES of PT PLN (Persero) distribution of West Java and Banten Area of Bandung has enough good/high. While employee achievements already high enough anyway. From the results of testing the hypothesis turns out there is a positive and significant effect of the variable remuneration and a variable work achievement. This means that the employee's work performance is affected by the remuneration of 40,10%, while the remaining 59,90% is affected by other factors which are not examined by the authors in the study.*

*Based on the answers of the respondents indicate that the lowest average score on variable remuneration that is an indicator of retirement of 2,190. To overcome this, we recommend that you review the company again expanded retirement benefits given to the company to match the expected and the variable work achievement shows that the average score of the lowest indicators in cooperation of 2,260. To overcome this we recommend companies occasionally hold activities such as Gathering/event/Workshop that emphasizes on team work/collaboration.*

**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



**Dwi Guno Prasetyo, 2013**

Pengaruh Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kompartment SDM di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu)