

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

OLEH:

MUHAMMAD HUSEINI AL BUCHORI NASUTION
NPM: 1405160587



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Oktober 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD HUSEINI AL BUCHORI NASUTION
N P M : 1905160587
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. H.N (PERSERO) DNT INDEK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Pengaji I

Dr. H. SYAIFUL BASRI, M.AP.

Pengaji II

DEDE KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.SI

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.SI

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.SI



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD HUSEINI AL BUCHORI NASUTION
N.P.M : 1405160587
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
SUMATERA BAGIAN UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : M. HUSEINI AL BUCHORI MST
NPM : 1405160587
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



 M. HUSEINI AL BUCHORI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Muhammad Huseini Al Buchori Nasution, NPM. 1405160587. Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Skripsi 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada unit induk pembangunan sumatera bagian utara di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang berjumlah 208 orang. Dimana sampel ini berjumlah 68 karyawan. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (*Questioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial kompensasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 3,324 dengan nilai signifikan 0,001, dimana nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 3,209 dengan nilai signifikan 0,002, dimana nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sementara itu secara simultan kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F hitung* 32,361 > *F tabel* 3,13 dengan nilai signifikan 0,000. Adapun nilai R-square diperoleh sebesar 0,499 atau 49,9% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen dalam persamaan regresi, atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 49,9% sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan Syukur kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas Kebesaran-Nya serta Shalawat dan beriring Salam senantiasa kita ucapkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad Shallallahu Alaihi Wa Sallam yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda Huswan Nasution dan Ibunda Siti Rahmi Hasibuan dan kedua kakak yaitu Tita dan Layli yang telah banyak memberikan kasih sayang, restu, motivasi serta dukungan dan do'a kepada penulis sehingga

penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi nantinya.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Susi Handayani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing penulis yang sangat ramah dan juga bersedia memberikan waktu luangnya kepada penulis sampai selesainya skripsi ini.
7. Bapak dan ibu seluruh pegawai dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, khususnya Bapak Angger yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.
9. Kepada para sahabat saya Irvan, Gusti, Putri, Maurizka, Salsa, Dimas, Rahmat, dan Rico serta teman-teman lainnya yang telah memberikan motivasi dan persahabatan yang hangat kepada penulis.

10. Dan kepada teman, saudara, yang sangat-sangat ter-istimewa Rizky Abdillah, Talitha, Angga Jo, Irsyad, Marisa, Sayuti yang dimana aku berharap kita berteman sampai tua nanti.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca. Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala selalu melimpahkan taufik dan hidayahnya kepada kita semua serta keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin.

Medan, Oktober 2018

Penulis

Muhammad Huseini Al Buchori Nst

1405160587

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan Rumus Masalah..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Uraian Teoritis..... | 10 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 10 |
| a. Pengertian Kinerja | 10 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| c. Penilaian Kinerja | 19 |
| d. Indikator Kinerja | 21 |
| 2. Kompensasi Kerja..... | 24 |
| a. Pengertian Kompensasi | 24 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi | 26 |
| c. Tujuan Kompesasi Kerja | 29 |
| d. Indikator Kompensasi Kerja | 33 |
| 3. Motivasi Kerja..... | 36 |
| a. Pengertian Motivasi..... | 36 |
| b. Teori-teori Motivasi Kerja..... | 37 |
| c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi..... | 39 |

| | |
|--|-----------|
| d. Indikator Motivasi Kerja..... | 45 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 46 |
| 1. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 46 |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 48 |
| 3. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 49 |
| C. Hipotesis..... | 50 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 51 |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 51 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian. | 51 |
| C. Definisi Operasional..... | 52 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 54 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 55 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 60 |
| BAB IV DESKRIPSI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 67 |
| A. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 67 |
| B. Pembahasan..... | 85 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 88 |
| A. Kesimpulan..... | 88 |
| B. Saran..... | 88 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabel III.1 | Jadwal Kegiatan Penelitian..... | 51 |
| Tabel III.2 | Indikator Kinerja Karyawan..... | 52 |
| Tabel III.3 | Indikator Kompensasi Kerja..... | 53 |
| Tabel III.4 | Indikator Motivasi Kerja..... | 53 |
| Tabel III.5 | Skala Likert | 56 |
| Tabel III.6 | Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja..... | 57 |
| Tabel III.7 | Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 58 |
| Tabel III.8 | Hasil Uji Validitas Kinerja..... | 58 |
| Tabel III.9 | Uji Reliabilitas Instrumen..... | 60 |
| Tabel IV.1 | Tabel Usia..... | 67 |
| Tabel IV.2 | Tabel Kelamin..... | 68 |
| Tabel IV.3 | Tabel Lama Kerja..... | 68 |
| Tabel IV.4 | Tabel Kriteria Jawaban Responden..... | 69 |
| Tabel IV.5 | Tabel Persentase Jawaban Kompensasi Kerja..... | 69 |
| Tabel IV.6 | Tabel Persentase Jawaban Motivasi Kerja..... | 71 |
| Tabel IV.7 | Tabel Persentase Jawaban Kinerja..... | 73 |
| Tabel IV.8 | Tabel Coefficients..... | 76 |
| Tabel IV.9 | Tabel Coefficients..... | 78 |
| Tabel IV.10 | Tabel Model Summary..... | 79 |
| Tabel IV.11 | Tabel Coefficients..... | 79 |
| Tabel IV.12 | Tabel Anova..... | 83 |
| Tabel IV.13 | Tabel Koefisien Determinasi (R-Square)..... | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|--------------|--|----|
| Gambar II.1 | Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 47 |
| Gambar II.2 | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 48 |
| Gambar II.3 | Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 50 |
| Gambar III.1 | Kriteria Pengujian Hipotesis..... | 64 |
| Gambar III.2 | Kriteria Pengujian Distribusi f..... | 66 |
| Gambar IV.1 | Normalitas..... | 75 |
| Gambar IV.2 | Scatterplot..... | 77 |
| Gambar IV.3 | Pengujian Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja..... | 81 |
| Gambar IV.4 | Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja..... | 82 |
| Gambar IV.5 | Uji F..... | 84 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunnyoto, 2015, Hal. 1)

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia

selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tidak ada organisasi atau perusahaan bisnis manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya kinerja perusahaan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang diinginkan dan harus dicapai, dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi kinerja karyawan yang merupakan pencapaian keberhasilan dari organisasi.

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*job standard*). Untuk menentukan kinerja baik karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Adapun hal-hal yang dapat menunjang dan dapat memberi pengaruh besar kepada tingkat kinerja adalah faktor kinerja itu sendiri yang terbagi dengan efektifitas, otoritas, disiplin, inisiatif. Kinerja karyawan sangat tergantung dengan tingkat motivasi itu sendiri, sehingga perusahaan juga turut memberikan rasa perhatian yang besar kepada karyawan itu sendiri. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Bintoro dan Daryanto, 2017, hal: 106).

Secara praktik, manusia melakukan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh uang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, manusia membutuhkan pekerjaan agar mendapat suatu kompensasi agar mempertahankan hidupnya. Untuk itulah kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Dalam pemberian kompensasi, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi, adapun faktor-faktornya ialah faktor pemerintah, penawaran bersama, standard biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, kemampuan membayar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan (Kasmir, 2016, hal: 233).

Di era globalisasi ini, sangat penting untuk membangkitkan gairah kerja karyawan untuk meningkatkan citra perusahaan itu sendiri dan tidak terlepas dari karyawan yang bekerja dengan giat. Perusahaan sekarang sangat memperhatikan dan peduli tentang bagaimana karyawan dapat membangkitkan gairah kerja di perusahaan itu sendiri. Maka, meningkatkan motivasi karyawan adalah sebuah hal yang harus dibentuk dan diberi untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh

banyak perusahaan, seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Pada suatu situasi tertentu, mungkin pendekatan ini berhasil dalam meningkatkan kinerja. Namun, pada sisi lain, kebijakan itu bukan memberi kepuasan bagi sebagian karyawan tertentu. Motivasi juga sangat berpengaruh terhadap para kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016, hal: 87).

PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang berada di JL. Dr. Cipto Mangkusumo, Medan, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan listrik yang menyediakan sarana dan prasarana perlistrikan dalam rangka menunjang kelancaran arus Listrik dan Pembangunan Tower. Perusahaan ini mempunyai 208 Karyawan di perusahaan Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dan memiliki 5 lantai di gedung tersebut.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti, masih ditemukannya beberapa karyawan yang sulit terpusat pada pekerjaannya terutama dalam hal kinerja. Kinerja yang menurun ini dapat dilihat dengan masih banyaknya para karyawan yang masih menunda pekerjaan karena kurang diberi apresiasi atas pekerjaannya kepada atasan, sehingga masih ada pekerjaan yang belum tepat waktu untuk diselesaikan. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang diterima karyawan masih kurang untuk menunjang semangat serta gairah karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Sehingga ketika Kompensasi yang didapat masih kurang untuk karyawan,

maka motivasi untuk bekerja pun menurun sehingga terjadilah hal-hal yang dapat merugikan perusahaan terkait tempo waktu bekerja.

Permasalahan selanjutnya juga datang dari sebuah Kompensasi yang menjadi sebuah hambatan dalam meraih pekerjaan yang baik. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan di perusahaan ini. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Hambatan-hambatan yang diterima karyawan dalam penerimaan kompensasi yang menunjukkan kinerja menurun antara lain seperti gaji atau upah yang tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, tunjangan yang didapat terkadang masih kecil untuk diterima, bonus yang dirasa kurang memuaskan. Ini mengakibatkan karyawan dalam hal bekerja selalu mengeluh atau tidak menunjukkan semangat kerja yang baik dan bagus. Uang adalah salah satu bentuk motivasi yang paling utama untuk karyawan jika menginginkan kinerja yang baik. Kerugian ini justru dirasakan oleh perusahaan secara perlahan dikarenakan kinerja yang menurun disebabkan oleh kompensasi itu sendiri.

Lalu, faktor lain yang mempengaruhi adalah motivasi. Kurangnya motivasi bagi karyawan di perusahaan ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Hambatan-hambatan yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi diberikan perusahaan antara lain yaitu bonus yang didapat masih belum cukup, fasilitas yang tidak memadai dan pembinaan insentif tak terlaksana cukup baik maupun juga uang lembur yang dinilai tidak sepadan dengan waktu lemburnya dan juga permasalahan yang sering juga terjadi dalam

motivasi kerja menurun adalah kurangnya pimpinan perusahaan memperhatikan seorang karyawan atau apresiasi lebih untuk karyawan yang sudah giat bekerja.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kompensasi kerja yang diberikan perusahaan, dapat dilihat dari kondisi gairah kerja yang menurun dan pemberian gaji telat.
2. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdampak negatif seperti datang telat, pembinaan yang insentif yang terarah tak terlaksana cukup baik, malas-malasan, gairah kerja menurun.
3. Kurangnya kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan terlihat dari target telat untuk terpenuhi, faktor kepemimpinan yang tidak baik mengarahkan, tim yang kurang atraktif dalam menolong.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut ini:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara untuk mengetahui dampak kompensasi kerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, peneliti dapat memperoleh ilmu dan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang didapat untuk diterapkan dalam lingkungan sehari-hari sebagai hal yang bermanfaat.

3. Bagi pihak lain

Dengan hasil penelitian ini, pihak lain mendapat sebuah informasi, ilmu, dan juga wawasan yang diperoleh dari penelitian ini. Terkhusus untuk bagian sumber daya manusia.

a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan anda sang pembaca untuk lebih jauh mengetahui hal-hal yang ada pada bidang manajemen, terkhusus pada sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi siapapun terkhusus si peneliti.

- b. Memberikan ilmu yang bermanfaat sesama penuntut ilmu.
- c. Sebagai bahan referensi anda untuk melakukan penelitian
- d. Sebagai informasi yang mendalam dari sebuah karya ilmiah ataupun jika anda mengerjakan tugas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, khususnya dalam aspek bisnis dan ekonomi, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua karyawannya. Pada saat yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi peningkatan perilaku kerja di masa yang akan datang.

Maka dari itu perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi masa depan perusahaan itu sendiri dimana karyawan merupakan objek penting atau elemen penting dari sebuah perusahaan. Tidak sedikit perusahaan mengalami kerugian di beberapa bidang dikarenakan menurunnya kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, perusahaan sering membuat pelatihan demi mendongkrak kinerja karyawan.

Untuk memperjelas hal ini, Marwansyah (2012, Hal: 228) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)”.

Menurut Bangun (2012; hal: 231) mengemukakan bahwa “Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”.

Menurut Fahmi (2016, hal: 137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang”.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantara lain adalah pelatihan dan motivasi terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dengan berupa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016, hal: 189-190) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memduahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artimya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik,

maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan memengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter memengaruhi kinerja.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan

terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat memingkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam

praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kinerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan

mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Lalu menurut Bintoro dan Daryanto (2017, hal: 109-111) ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1) Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda. Jika anda adalah seorang *start-up* yang baru saja memulai usaha, akan lebih baik jika hal ini dijelaskan terlebih dahulu diawal perekrutan karyawan sehingga mereka tahu dan siap bekerja dengan kondisi fasilitas yang kurang memadai.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda.

3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4) Supportive boss

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan. Anda juga harus memberikan ruang kepada mereka untuk belajar dan berkreasi pada bidang yang mereka minati supaya mereka dapat terus mengasah ilmunya, sebab jika suatu saat jika anda membutuhkan skill

tersebut anda bisa menggunakan tenaga mereka tanpa harus merekrut karyawan baru dan tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan anda.

5) Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan. Pemberian penghargaan tersebut ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan anda yang lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

c. **Penilaian Kinerja**

Menurut Marwansyah (2012, hal: 236) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja.

Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan.

2) Analisis Jabatan

Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan faktor-faktor penilaian yang benar-benar terkait dengan jabatan (*job related factors*). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.

3) Memeriksa tugas-tugas yang dijalankan.

Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan pada setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap empat bulan sekali.

4) Menilai kinerja.

Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.

5) Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan, bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

Lalu menurut Kasmir (2016, hal: 180-181) dalam penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui:

- 1) Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
- 2) Memerhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu tetapi lingkungan dalam dan luar perusahaan tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.

3) Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016; Hal: 208-209) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Dalam praktiknya kualitas mutu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerja menjadi kurang baik.

4) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan. Suatu pekerjaan tanpa dilakukan pengawasan akan memengaruhi kinerja seseorang. Yang pasti tanpa pengawasan maka hasil kerja sudah dapat

dipastikan akan memberikan hasil yang tidak baik bahkan lebih buruk dari yang diperkirakan.

5) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan anatarperseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.

Sedangkan menurut pendapat lain yang dikemukakan Bintoro dan Daryanto (2017, hal: 107-108) bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi selalu menjadi pendongkrak atas semangat karyawan yang tinggi. Di era modern sekarang ini, setiap karyawan selalu mendambakan kompensasi yang tinggi dari perusahaan tempat dia bekerja. Karena menurutnya, kompensasi yang tinggi merupakan kunci utama motivasi seorang karyawan untuk

hidup bahagia. Namun, banyak juga perusahaan yang memberi kompensasi yang kecil untuk karyawannya karena alasan tingkat kinerja karyawan tersebut masih rata-rata.

Menurut Sunyoto (2015, Hal: 155), “Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi selalu meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi”.

Menurut Bangun (2012, hal: 255) “Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki sendiri”.

Menurut Marwansyah (2012, hal: 269) “Kompensasi meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk masalah tambahan (benefit) dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi mengarah kepada proses dan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan, jadi Kompensasi merupakan suatu yang diterima oleh karyawan dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Penetapan Kompensasi

Banyak faktor yang mempengaruhi penerimaan Kompensasi seorang karyawan. Para organisasi sangat menyadari adanya perbedaan Kompensasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama dan lingkungan yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Kasmir (2016, hal. 250-253) yang dapat memengaruhi penetapan kompensasi, yaitu:

1) Pendidikan.

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan. Misalnya pada saat pertama kali karyawan bekerja dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma III dan Sarjana (S1), tentu kompensasi yang diterima berbeda. Besarnya gaji pokok dan hak-hak lainnya jelas berbeda. Mengapa demikian? Karena dengan jenjang pendidikan yang berbeda maka kompensasi gaji yang diterima juga berbeda. Jadi makin tinggi jenjang pendidikan seseorang, maka kompensasi yang diterimanya lebih tinggi, jika pertimbangannya pendidikan.

2) Pengalaman.

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang akan diberikan ke

perusahaan juga lebih lama. Hal lainnya adalah mereka yang bekerja lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang di bawahnya. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

3) Beban pekerjaan atau tanggung jawab.

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

4) Jabatan.

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan di komponen penggajiannya. Makin tinggi jabatan seseorang, maka makin tinggi tunjangan jabatannya. Mengapa demikian? Hal ini disebabkan makin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembannya makin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya. Kenaikan jabatan akan menaikkan

gaji ke tingkat yang lebih tinggi. Kenaikan jabatan juga menambah tunjangan lainnya misalnya tunjangan kesehatan, konsumsi, transportasi dan tunjangan lainnya. Sehingga bagi mereka yang naik ke jabatan yang lebih tinggi maka kompensasinya juga naik cukup banyak.

5) Jenjang kepangkatan / golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp3.000.000 (*tiga juta rupiah*), jika kepangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan, misalnya setiap naik 1 (satu) tingkat jenjang kepangkatan dihargai Rp500.000. (*lima ratus ribu rupiah*), sehingga gajinya yang baru naik menjadi Rp3.500.000 (*tiga juta lima ratus ribu rupiah*).

6) Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya. Jadi, kinerja seseorang akan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kompensasi karyawannya.

Lalu menurut Yusuf (2015, hal: 240) beberapa faktor penetapan kompensasi yang memengaruhinya, yaitu:

1) Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan

Ketiga faktor tersebut harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kecil.

2) Kemampuan perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai harus turut menikmatinya.

3) Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4) Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja didaerah terpencil atau dilingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar daripada mereka yang bekerja didaerah yang ada tempat – tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Suatu organisasi dalam memberikan sejumlah kompensasi kepada karyawannya, tentu saja mempunyai maksud atau tujuan-tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut merupakan konsekuensi yang harus “dipikul” oleh karyawan.

Menurut Kasmir (2016, hal: 236-237), tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui kompensasi adalah:

1) Memberikan hak karyawan

Artinya kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap pengusaha atau perusahaan kepada karyawannya.

2) Memberikan rasa keadilan

Artinya pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan. Karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh pimpinan sehingga semangat dan motivasi kerja karyawan akan meningkat.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4) Mempertahankan karyawan

Artinya dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik. Pada

akhirnya *turnover* karyawan juga dapat diminimalkan, karyawan terus bekerja sampai pensiun.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya. Dengan dihargai maka perusahaan juga akan menghargai perusahaan, dengan bekerja sebaik-baiknya atau dengan berprestasi setinggi-tingginya, guna memajukan perusahaannya.

6) Pengendalian biaya

Dengan pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai dengan aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan. Pada akhirnya karena terjadi *turnover*, maka ada posisi yang kosong dan harus segera diisi. Nah untuk mengisi posisi inilah diperlukan biaya rekrutmen dan seleksi serta biaya untuk melatih karyawan baru. Lebih dari itu dengan keluarnya karyawan akan menimbulkan posisi kosong dalam jabatan tertentu sehingga akan mengganggu proses produksi, dan mengganggu hasil produksinya yang pada akhirnya pelayanan kepada pelanggan menjadi terhambat.

7) Memenuhi peraturan pemerintah

Artinya pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah. Dengan mematuhi peraturan pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi. Bagi perusahaan yang

tidak memberikan kompensasi berdasarkan peraturan pemerintah maka akan dikenakan sanksi yang pada akhirnya akan merusak citra perusahaan, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

8) Menghindari konflik

Artinya dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dengan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku. Namun sebaliknya jika kompensasi tidak dibayar secara layak, dan wajar serta tidak sesuai aturan yang berlaku, maka akan menimbulkan konflik yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan secara keseluruhan.

Lalu menurut Yusuf (2015, hal: 241-242) adapun tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi.

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji, tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan '*economic security*' bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang akan digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*inputs*” (syarat-syarat) dan “*output*”.

d. Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2004) yakni:

1) Tingkat bayaran

Artinya, tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2) Struktur pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3) Penentuan bayaran individu.

Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

4) Metode pembayaran.

Ada 2 (dua) metode pembayaran yaitu *pertama* metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). *Kedua* metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

5) Kontrol pembayaran.

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah *pertama* mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, *kedua* mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. *Ketiga* meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Sedangkan menurut pendapat lain yang dikemukakan Suparyadi (2015, hal: 291-292) bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Organisasi memiliki karyawan yang berkualitas.

Setiap posisi jabatan dalam organisasi diduduki oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenis dan spesifikasi pekerjaannya, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Produk yang dihasilkan oleh organisasi, baik yang berbentuk barang atau jasa akan memiliki kualitas yang baik, dan pelanggan merasa puas, sehingga tujuan organisasi apakah dalam bentuk volume penjualan, perolehan laba, atau penguasaan pangsa pasar, dapat dicapai sesuai dengan target.

2) Organisasi mampu mempertahankan karyawan yang berkinerja unggul.

Dalam era persaingan bisnis yang makin makin ketat dewasa ini, pemilikan karyawan yang berkinerja unggul merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dielakkan. Oleh karena itu, apabila karyawan yang berkinerja unggul tidak tertarik untuk keluar dari organisasi dan pindah bekerja pada organisasi pesaing, maka karyawan ini berarti memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi.

3) Tidak terdapat keluhan tentang gaji.

Gaji merupakan suatu hal yang sangat sensitif bagi kebanyakan karyawan, karena gaji merupakan salah satu kebutuhan primer bagi setiap karyawan guna memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Oleh karena itu, perlakuan yang tidak adil atas penentuan gaji dan pemberian gaji yang dirasakan tidak sesuai dengan kontribusi yang diberikan, akan membuat karyawan mengeluh atau komplain. Akan tetapi, apabila karyawan merasa diperlakukan adil dan gaji yang diterima dirasakan sudah sesuai dengan kontribusinya, maka karyawan bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi.

4) Tidak melanggar peraturan pemerintah.

Dalam rangka melindungi warga negaranya dari tindakan ketidakadilan perusahaan dan agar mendapatkan gaji yang layak, biasanya pemerintah mengeluarkan sejumlah peraturan yang antara lain mengatur tentang besaran gaji minimal yang layak bagi karyawan. Dalam praktik, gaji atau upah minimum bagi karyawan ini berubah-ubah. Hal ini disesuaikan dengan standar kebutuhan hidup layak (KHL) secara minimal pada setiap tahun. Pihak yang menentukan gaji atau upah minimum ini adalah Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan

Kabupaten/Kota, yang terdiri dari perwakilan-perwakilan pemerintah, serikat pekerja, organisasi pengusaha, serta perguruan tinggi dan pakar.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Maka daripada itu, motivasi merupakan suatu elemen penting dalam menunjang kemajuan dan kemauan karyawan untuk bekerja yang lebih sempurna ataupun lebih baik lagi kedepannya.

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Perusahaan selalu menyiapkan objek atau subjek untuk memotivasi karyawan bagaimanapun caranya demi mengdongkrak keberadaan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan tahu bahwa, meningkatkan motivasi kepada karyawan berarti meningkatkan kepopuleran dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Sunyoto (2015, hal 192) “Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu”.

Menurut Yusuf (2015, hal. 263), “Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada

manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.”

Menurut Bangun (2012, hal: 312) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu rangsangan yang dapat timbul dari dalam diri sendiri ataupun dari luar. Rangsangan ini menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan hasil kerjanya.

b. Teori-teori Motivasi

Menurut Yusuf (2015, hal: 266-267) teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu: teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada dalam diri seseorang yang motivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Teori motivasi terbagi dua:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2) Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori Maslow *hierarchy of needs* berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat disusun menurut hierarki, di mana kebutuhan paling atas akan menjadi motivator utama jika kebutuhan tingkat bawahnya sudah terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan keamanan yang diperlukan bagi berlanjutnya pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan keamanan psikologis.
- c) Hak memiliki dan kebutuhan akan cinta kasih.
- d) Kebutuhan-kebutuhan harga diri.
- e) Kebutuhan akan aktualisasi diri.

Lalu menurut Bangun (2012, hal: 322-324) teori motivasi lainnya dapat dikategorikan:

1) Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang selalu membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya tersebut. Masukan-masukan atau sumbangan tersebut baik dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan, dan usaha, sedangkan hasil-hasil yang diterima dalam bentuk penghargaan. Perbandingan dapat dilakukan dengan orang yang setingkat pada pekerjaan yang sama dalam suatu organisasi. Berdasar pada perbandingan tersebut, sebagai konsekuensinya akan diperoleh dan kemungkinan antara lain keadilan (equity) dan ketidakadilan (inequity). Sesuatu yang dikatakan adil apabila masukan-masukan sebagai sumbangan mereka kepada

perusahaan sama dengan apa yang dirasakan mereka terima dari perusahaan. Sebaliknya, ketidakadilan terjadi bila masukan-masukan tidak sama dengan apa yang mereka terima dari perusahaan.

2) Teori Penguatan

Teori penguatan (*reinforcement theory*) pertama sekali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau memengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam proses belajar psikis. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu (respon) terhadap situasi tertentu (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Jika konsekuensi tersebut positif maka pada masa depan akan terjadi pengulangan yang serupa dalam situasi yang serupa pula. Tetapi bila konsekuensi tersebut tidak menyenangkan, maka orang akan mengubah tingkah lakunya dan menghindar dari konsekuensi tadi. Teori penguatan ini berkaitan dengan pemberian hadiah (*reward*). Berarti bahwa penguatan (*reinforcement*) adalah pengulangan kegiatan karena mendapat hadiah. Hadiah bisa dalam bentuk material dan juga dalam bentuk non material. Sebagai contoh, orang akan mematuhi peraturan, karena kalau taat pada peraturan makin meningkatkan prestasi kerjanya karena tindakan atas itu adalah pemberian hadiah.

c. Faktor – faktor Motivasi Kerja

Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok menurut Sutrisno (2016, hal: 116-120) yaitu:

1) Faktor Intern (Karakteristik Pribadi)

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk bertahan hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk dapat mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan yang baik atau yang jelek, apakah halal atau haram, sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- memperoleh kompensasi yang memadai.
- pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan seseorang untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik kehormatan yang ia miliki itu harus

diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- adanya penghargaan terhadap prestasi.
- adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini diperoleh dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat.

- 1) Hak otonom
- 2) Variasi dalam melakukan perjalanan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor Ekstern (Karakteristik Perusahaan)

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang

memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengenalan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap kan bekerja sampai hari tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini

akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan yang bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat

dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Lalu menurut Suparyadi (2015, hal: 2423) faktor-faktor yang berperan sebagai motivasi terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong untuk bekerja dengan baik, terdiri dari:

- 1) Kerja itu sendiri.
- 2) Tanggung Jawab.
- 3) Pengakuan.
- 4) Kemajuan.
- 5) Pertumbuhan.
- 6) Prestasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi menurut Titisari (2014, hal: 27) yakni:

- 1) Frekuensi kegiatan.
- 2) Persistensi pada kegiatan.
- 3) Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
- 4) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 5) Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (out put) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.

Sedangkan menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh George & Jones (2005, hal: 175) bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Perilaku karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3) Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

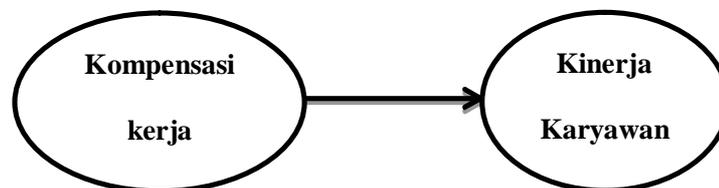
1. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2012, hal: 269) “Kompensasi meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk masalah tambahan (benefit) dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar

mencapai produktivitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan Penelitian terdahulu, Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), dengan judul “Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama)” mengatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, lalu berdasarkan penelitian terdahulu, Erick Martinus (2016), dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Devina Nusantara)” mengatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Devina Nusantara, dan berdasarkan penelitian terdahulu, Yuli Suwati (2013), dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda)” mengatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.

Hubungan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



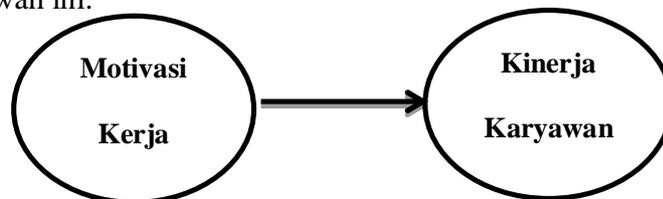
Gambar II.1
Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, hal: 312) “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama) mengatakan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama, lalu berdasarkan penelitian terdahulu, Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV. Haragon Surabaya)” mengatakan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya, dan berdasarkan penelitian terdahulu, Erick Martinus (2016), dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Devina Nusantara)” mengatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Devina Nusantara

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar II.2

Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Kompensasi kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

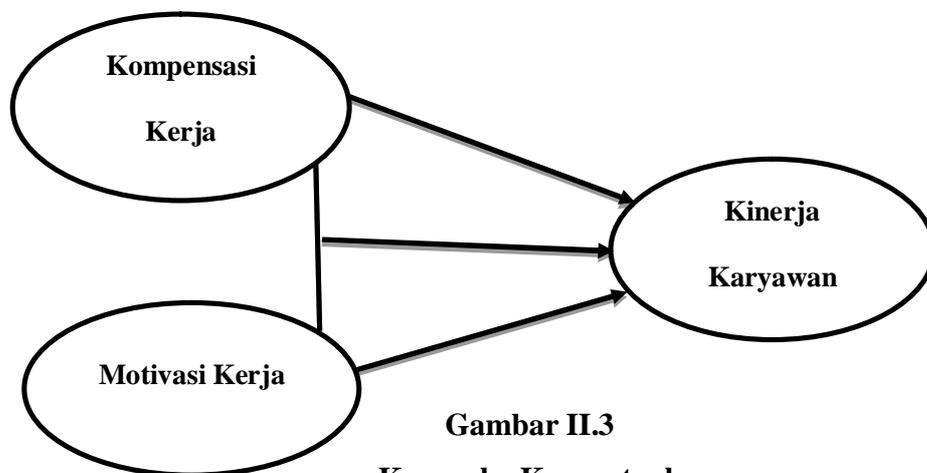
Menurut Sunyoto (2015, Hal: 155), “Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi selalu meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi”.

Menurut Yusuf (2015, hal. 263), “Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.” Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Yuli Suwati (2013) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda)” mengatakan Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, lalu berdasarkan penelitian terdahulu, Ririvega Kasenda (2013) dengan judul “Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bangun Wenag Beverages Company Manado)” mengatakan Variabel kompensasi dan motivasi secara bersama dengan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenag Beverages Company Manado, dan berdasarkan penelitian terdahulu, Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryanti (2013)

dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM), Surakarta)” mengatakan Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

Hubungan Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



C. Hipotesis

Hipotesis atau adalah dugaan atau jawaban dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, dkk, 2015, hal:44). Maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
3. Kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis lakukan adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2015, hal: 339) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat membuktikan, dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dapat berbentuk hubungan simetris, kausal dan reciprocal. Menurut Azuar (2015, Hal: 86) Analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara jalan Dr. Cipto Mangkusumo.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2018 sampai dengan April 2018.

Tabel III.1

Jadwal Kegiatan Penelitian

| NO | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------|--------------|---|---|---|------------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|--------------|---|---|---|
| | | Januari 2018 | | | | April 2018 | | | | Juni 2018 | | | | Agustus 2018 | | | | Oktober 2018 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penelitian Terdahulu | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |

2. Variabel X1 (Kompensasi)

Kompensasi merupakan sebuah balas jasa yang diberikan kepada atasan atas kerja yang anda lakukan di sebuah perusahaan yang berupa materi. Adapun indikator-indikator dari kompensasi menurut Suparyadi (2015; Hal: 291-292) yaitu:

Tabel III.3

Indikator Kompensasi

| No | Indikator |
|----|--|
| 1 | Organisasi memiliki karyawan yang berkualitas. |
| 2 | Organisasi mampu mempertahankan karyawan yang berkinerja unggul. |
| 3 | Tidak terdapat keluhan tentang gaji. |
| 4 | Tidak melanggar peraturan pemerintah. |

Sumber:Suparyadi (2015, hal: 291-292)

3. Variabel X2 (Motivasi)

Motivasi merupakan elemen yang penting untuk meningkatkan nafsu kerja pegawai sehingga menjadi sebuah penyemangat dalam hal bekerja. Adapun indikator-indikator dari motivasi menurut Titisari (2014, hal: 27) yakni:

Tabel III.4

Indikator Motivasi

| NO | Indikator |
|----|---------------------------|
| 1 | Frekuensi kegiatan |
| 2 | Persistensi pada kegiatan |

| | |
|---|---|
| 3 | Ketabahan, keuletan, dan kemampuan. |
| 4 | Tingkat aspirasi yang hendak dicapai. |
| 5 | Tingkat kualifikasi prestasi atau yang dilakukan. |

Sumber: Titisari (2014, hal: 27)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal: 62) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara pada jalan Dr. Cipto Mangkusumo berjumlah 208 karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, hal: 63) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan Rumus Slovin (Umar dalam Juliandi, dkk, 2015, hal: 59) seperti berikut ini:

$$\text{Populasi itu } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$N = \frac{208}{1+(208.0,1^2)} = \mathbf{67,53 = 68}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1

berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportional random sampling*, yang merupakan jenis penentuan sampel yang terbagi menjadi beberapa kelompok (Juliandi, dkk, 2015, hal: 56).

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2005, hal. 176) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian Jalan Dr. Cipto Mangkusumo. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Angket/Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel III.5
Skala Likert's

| Pertanyaan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

a. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi, dkk, 2015, hal: 76). Suatu instrumen dikatakan valid apabila skala yang disebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur Validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xi yi - (\sum xi) (\sum yi)}{\sqrt{\{n\sum xi^2 - (\sum xi)^2\} \{n\sum yi^2 - (\sum yi)^2\}}}$$

(Juliandi, dkk, 2015, hal: 77)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Menurut Juliandi, dkk. (2015, hal: 136) pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS *for windows* dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05.
- 2) Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05.

Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja

| No.Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|---------|----------|--------------|------------|
| 1 | 0.425 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 2 | 0.544 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 3 | 0.608 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 4 | 0.524 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 5 | 0.590 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 6 | 0.372 | 0.002 < 0.05 | Valid |
| 7 | 0.542 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 8 | 0.541 | 0.000 < 0.05 | Valid |

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 3 dengan skor total sebesar 0,608 dimana masih lebih tinggi dari nilai probabilitas sebesar 0,000, semua instrument dinyatakan valid karena lebih bernilai lebih dari 0,000, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi kerja adalah instrument yang tepat atau benar,

dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Motivasi

| No. Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------|----------|--------------|------------|
| 1 | 0.641 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 2 | 0.592 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 3 | 0.515 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 4 | 0.574 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 5 | 0.510 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 6 | 0.580 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 7 | 0.516 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 8 | 0.529 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 9 | 0.718 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 10 | 0.403 | 0.001 < 0.05 | Valid |

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 9 dengan skor total sebesar 0,718 dimana masih lebih tinggi dari nilai probabilitas sebesar 0,000, semua instrument dinyatakan valid karena lebih bernilai lebih dari 0,000, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja

| No. Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|----------|----------|--------------|------------|
| 1 | 0.569 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 2 | 0.479 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 3 | 0.501 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 4 | 0.532 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 5 | 0.511 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 6 | 0.519 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 7 | 0.463 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 8 | 0.565 | 0.000 < 0.05 | Valid |

| | | | |
|----|-------|--------------|-------|
| 9 | 0.451 | 0.000 < 0.05 | Valid |
| 10 | 0.461 | 0.000 < 0.05 | Valid |

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan skor total sebesar 0,569 dimana masih lebih tinggi dari nilai probabilitas sebesar 0,000, semua instrument dinyatakan valid karena lebih bernilai lebih dari 0,000, ini berarti instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah instrument yang tepat atau benar, dengan demikian data yang digunakan untuk bahan analisis adalah data yang tepat dan benar.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi, dkk, 2015, hal: 80). Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik cronbach alfa dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left| \frac{k}{k-1} \right| \left| 1 - \frac{\sum \alpha^2_b}{\alpha^2_1} \right|$$

(Juliandi, dkk, 2015, hal: 82)

Keterangan: r = realibilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyaknya butir pertanyaan.

$\sum ab^2$ = jumlah varians butir

X^2 = Varians total

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 2016 *for windows* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} > 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. (Juliandi, dkk, 2015, hal: 139).

Tabel III-9 Uji Reliabilitas Instrumen

| Instrument | Nilai Reliabilitas | Status |
|------------|--------------------|----------|
| Kompensasi | 0,612 | Reliable |
| Motivasi | 0,755 | Reliable |
| Kinerja | 0,677 | Reliable |

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah reliabel atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliabel (bisa dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis statistic regresi linier berganda. Dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n . Sehingga rumus umum dari regresi berganda yaitu:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana : Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan.

β = Konstanta

β_1 = arah koefisien regresi X_1

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

β_2 = arah koefisien regresi X_2

e = Standar error

2. Uji asumsi klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Menurut Juliandi, Irfan dan Manurung, (2015, hal: 160) asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel

bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu:

a. Jika VIP (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas.

b. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar 0.5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji – t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan: r = besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

1. Pengujian Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $\beta = 0$, artinya kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

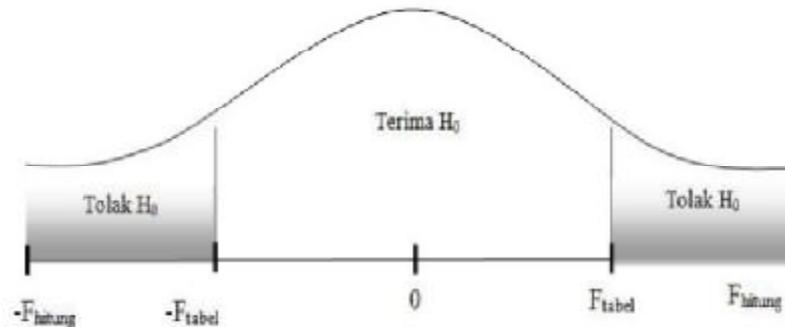
Ho: $\beta \neq 0$ artinya, kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho: $\beta = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

$H_0: \beta \neq 0$ artinya, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis



Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Pengujian Kompensasi Kerja dan Kinerja Karyawan.
 - 1) Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya Kompensasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
 - 2) Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- b. Pengujian Motivasi Kerja dan Kinerja Karayawan
 - 1) Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

- 2) Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji – F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yaitu kompensasi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Kriteria pengujiannya dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan: R^2 = Koefisien korelasi berganda

N = Jumlah variabel

F = f-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f-tabel

Hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

1. $H_0 : r_{x_1x_2y} = 0$ artinya kompensasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

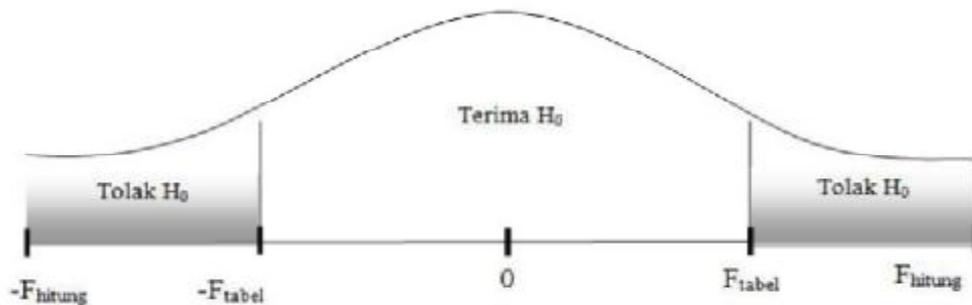
2. $H_0 : r_{x_1x_2y} \neq 0$ artinya kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya kompensasi kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar III-2 Kriteria Pengujian Distribusi f



4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = koefisien determinasi

R^2 = koefisien variabel kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

100% = presentasi kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.

Dalam bab ini dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 68 pegawai. Sampling yang digunakan adalah sampling slovin, dimana tidak semua pegawai diambil menjadi sampel tapi dengan penentuan rumus. Identitas responden yang ditanyakan pada kuesioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Identitas Responden

a. Usia

Tabel IV-I Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 21-30 Tahun | 37 | 54.4 | 54.4 | 54.4 |
| 31-40 Tahun | 22 | 32.4 | 32.4 | 86.8 |
| > 40 Tahun | 9 | 13.2 | 13.2 | 100.0 |
| Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase usia dari responden para karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang mayoritas nya berusia 21-30 tahun ada 37 orang (54,4%) kemudian yang berusia

31-40 tahun ada 22 orang (32,4%) dan ada juga yang berusia lebih dari 40 tahun yang berjumlah 9 orang (13,2%).

b. Jenis Kelamin

Tabel IV-2 Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 30 | 44.1 | 44.1 | 44.1 |
| Perempuan | 38 | 55.9 | 55.9 | 100.0 |
| Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |

Dari tabel IV-2 diatas bisa kita lihat persentase untuk jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari Laki-laki berjumlah 30 orang (44,1%) dan Perempuan berjumlah 38 orang (55,9%).

c. Lama Kerja

Tabel IV-3 Lama Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid < 5 Tahun | 36 | 52.9 | 52.9 | 52.9 |
| 5-10 Tahun | 21 | 30.9 | 30.9 | 83.8 |
| > 10 Tahun | 11 | 16.2 | 16.2 | 100.0 |
| Total | 68 | 100.0 | 100.0 | |

Dari tabel IV-3 diatas bisa dilihat persentase dari lama kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dimana kebanyakan para pekerjanya adalah lulusan yang telah bekerja di bawah 5 tahun berjumlah 36 orang (52,9%), yang sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun berjumlah 21 orang (30,9%), dan yang telah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 11 orang (16,2%).

2. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|----------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV-5 Persentase Jawaban Kompensasi

| Item | Frekuensi | | | | | | | | | |
|------|-----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen |
| 1 | 36 org | 52,9% | 31 org | 45,6% | 0 | 0 | 1 org | 1,5% | 0 | 0 |
| 2 | 26 org | 38,2% | 39 org | 57,4% | 3 org | 4,4% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 33 org | 48,5% | 33 org | 48,5% | 2 org | 2,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 32 org | 47,1% | 36 org | 52,9% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 35 org | 51,5% | 29 org | 42,6% | 4 org | 5,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 24 org | 35,3% | 43 org | 63,2% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 41 org | 60,3% | 25 org | 36,8% | 2 org | 2,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 33 org | 48,5% | 35 org | 51,5% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- 1) Perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan dilihat dari segi kualitas sebanyak 36 orang (52,9%) menjawab sangat setuju lalu 31 orang (45,6%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.

- 2) Saya meningkatkan kualitas individu kerja karena kompensasi sebanyak 26 orang (38,2%) menjawab sangat setuju lalu 39 orang (57,4%) menjawab setuju kemudian 3 orang (4,4%) menjawab kurang setuju.
- 3) Perusahaan saya selalu menerima yang terbaik dari karyawan sebanyak 33 orang (48,5%) menjawab sangat setuju lalu 33 orang (48,5%) menjawab setuju kemudian 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
- 4) Saya selalu belajar untuk menjadi karyawan yang unggul sebanyak 32 orang (47,1%) menjawab sangat setuju lalu 36 orang (52,9%) menjawab setuju.
- 5) Perusahaan saya menerima saran dan keluhan jika ada gaji karyawan yang kurang sebanyak 35 orang (51,5%) menjawab sangat setuju lalu 29 orang (42,6%) menjawab setuju kemudian 4 orang (5,9%) menjawab kurang setuju.
- 6) Saya tidak pernah mengeluh karena gaji yang diberikan perusahaan tidak pernah lewat batas hari yang disepakati sebanyak 24 orang (35,3%) menjawab sangat setuju lalu 43 orang (63,2%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
- 7) Perusahaan ditempat saya bekerja sangat taat akan hukum pemerintah yang berkaitan dengan kompensasi sebanyak 41 orang (60,3%) menjawab sangat setuju lalu 25 orang (36,8%) menjawab setuju kemudian 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
- 8) Saya adalah karyawan yang sangat menghormati peraturan sebanyak 33 orang (48,5%) menjawab sangat setuju lalu 35 orang (51,5%) menjawab setuju.

Tabel IV-6 Persentase Jawaban Motivasi Kerja

| Item | Frekuensi | | | | | | | | | |
|------|-----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen |
| 1 | 26 org | 38,2% | 37 org | 54,4% | 4 org | 5,9% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 |
| 2 | 26 org | 38,2% | 42 org | 61,8% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 45 org | 66,2% | 23 org | 33,8% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 34 org | 50% | 32 org | 47,1% | 2 | 2,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 41 org | 60,3% | 27 org | 39,7% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 37 org | 54,4% | 31 org | 45,6% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 39 org | 57,4% | 29 org | 42,6% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 41 org | 60,3% | 27 org | 39,7% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | 41 org | 60,3% | 20 org | 29,4% | 5 org | 7,4% | 1 org | 1,5% | 1 org | 1,5% |
| 10 | 35 org | 51,5% | 31 org | 45,6% | 2 org | 2,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Penjelasan tabel diatas adalah :

- 1) Jarak tenggat waktu pekerjaan ditempat saya bekerja selalu berdekatan sebanyak 26 orang (38,2%) menjawab sangat setuju lalu 37 orang (54,4%) menjawab setuju kemudian 4 orang (5,9%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- 2) Saya selalu siap menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline sebanyak 26 orang (38,2%) menjawab sangat setuju lalu 42 orang (61,8%) menjawab setuju.
- 3) Saya mencoba selalu profesional dan lebih baik pada pekerjaan sebanyak 45 orang (66,2%) menjawab sangat setuju lalu 23 orang (33,8%) menjawab setuju.
- 4) Saya selalu menjaga persistensi dalam pekerjaan sekalipun itu berat bagi saya sebanyak 34orang (50%) menjawab sangat setuju lalu 32 orang

(47,1%) menjawab setuju kemudian 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

- 5) Demi mencapai tujuan saya, saya selalu meningkatkan kemampuan kinerja saya sebanyak 41 orang (60,3%) menjawab sangat setuju lalu 27 orang (39,7%) menjawab setuju.
- 6) Saya selalu tabah dan sabar demi tujuan saya agar tercapai sebanyak 37 orang (54,4%) menjawab sangat setuju lalu 31 orang (46,6%) menjawab setuju.
- 7) Saya selalu meningkatkan kemampuan kerja demi karir yang lebih tinggi sebanyak 39 orang (57,4%) menjawab sangat setuju lalu 29 orang (42,6%) menjawab setuju.
- 8) Motivasi saya adalah menjadi karyawan yang punya prestasi lebih sebanyak 41 orang (60,3%) menjawab sangat setuju lalu 27 orang (39,7%) menjawab setuju.
- 9) Perusahaan saya memberikan prestasi bagi karyawan yang unggul saja sebanyak 41 orang (60,3%) menjawab sangat setuju lalu 20 orang (29,4%) menjawab setuju kemudian 5 orang (7,4%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju lalu 1 orang (1,5%) menjawab sangat tidak setuju.
- 10) Penghargaan yang diberikan perusahaan merupakan bentuk aspirasi. Sebanyak 35 orang (51,5%) menjawab sangat setuju lalu 31 orang (45,6%) menjawab setuju kemudian 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.

Tabel IV-7 Persentase Jawaban Kinerja Karyawan

| Item | Frekuensi | | | | | | | | | |
|------|-----------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
| | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen | Orang | Persen |
| 1 | 34 org | 50% | 31 org | 45,6% | 3 org | 4,4% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 29 org | 42,6% | 39 org | 57,4% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 36 org | 52,9% | 31 org | 45,6% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 30 org | 44,1% | 36 org | 52,9% | 2 org | 2,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 36 org | 52,9% | 31 org | 45,6% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 29 org | 42,6% | 38 org | 55,9% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 28 org | 41,2% | 39 org | 57,4% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8 | 30 org | 44,1% | 33 org | 48,5% | 4 org | 5,9% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 |
| 9 | 33 org | 48,5% | 33 org | 48,5% | 2 org | 2,9% | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | 25 org | 36,8% | 42 org | 61,8% | 1 org | 1,5% | 0 | 0 | 0 | 0 |

Penjelasan tabel diatas adalah :

- 1) Saya mampu mengatasi tekanan kerja yang ada sebanyak 34 orang (50%) menjawab sangat setuju lalu 31 orang (45,6%) menjawab setuju kemudian 3 orang (4,4%) menjawab kurang setuju.
- 2) Saya melakukan pekerjaan yang benar dan mengurangi tingkat kesalahan yang sedikit sebanyak 29orang (42,6%) menjawab sangat setuju lalu 39 orang (57,4%) menjawab setuju.
- 3) Saya melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan sebanyak 36 orang (52,9%) menjawab sangat setuju lalu 31 orang (45,6%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
- 4) Saya selalu mencapai target yang diberikan perusahaan sebanyak 30 orang (44,1%) menjawab sangat setuju lalu 36 orang (52,9%) menjawab setuju kemudian 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
- 5) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan sebanyak 36 orang (52,9%) menjawab sangat setuju lalu 31

orang (45,6%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.

- 6) Saya menyelesaikan laporan pekerjaan tepat waktu sebanyak 29 orang (42,6%) menjawab sangat setuju lalu 38 orang (55,9%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
- 7) Perusahaan saya selalu melakukan pengawasan pekerjaan pada karyawan sebanyak 28 orang (41,2%) menjawab sangat setuju lalu 39 orang (57,4%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.
- 8) Pengawasan di perusahaan tidak membuat saya merasa nyaman kepada pekerjaan sebanyak 30 orang (44,1%) menjawab sangat setuju lalu 33 orang (48,5%) menjawab setuju kemudian 4 orang (5,9%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,5%) menjawab tidak setuju.
- 9) Saya selalu bekerja sama dengan rekan saya sebanyak 33 orang (48,5%) menjawab sangat setuju lalu 33 orang (48,5%) menjawab setuju kemudian 2 orang (2,9%) menjawab kurang setuju.
- 10) Saya berada dalam tim yang sangat baik dalam bekerja sebanyak 25 orang (36,8%) menjawab sangat setuju lalu 42 orang (61,8%) menjawab setuju kemudian 1 orang (1,5%) menjawab kurang setuju.

3. Model Regresi

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah

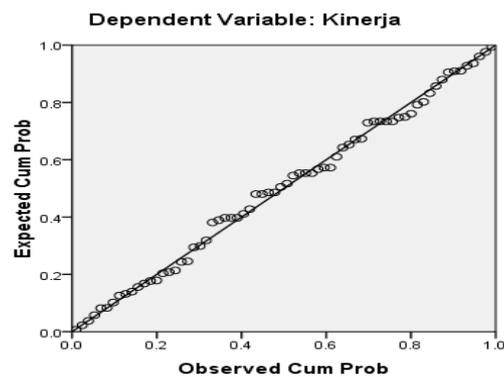
model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas.
- 2) Multikolinearitas.
- 3) Heterokedastisitas.

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar IV-1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi

penelitian ini cenderung normal dikarenakan pada gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

2) Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen.

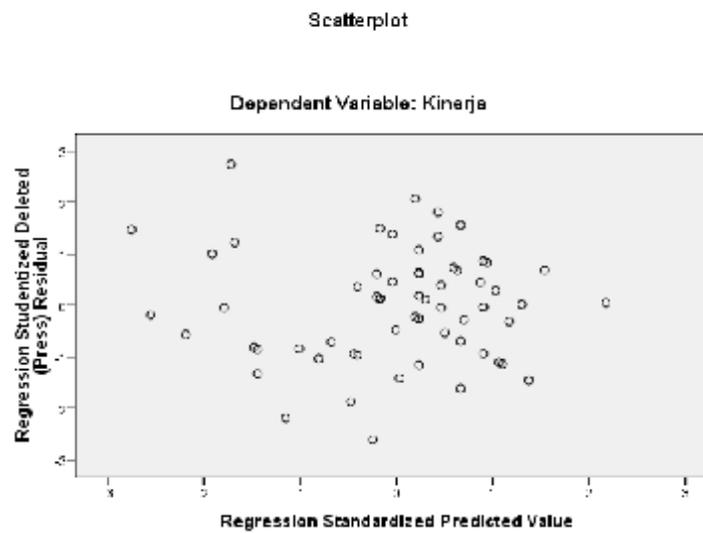
Tabel IV-8 Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 6.717 | 4.776 | | 1.406 | .164 | | |
| | Kompensasi | .445 | .134 | .393 | 3.324 | .001 | .551 | 1.816 |
| | Motivasi | .524 | .163 | .380 | 3.209 | .002 | .551 | 1.816 |

Dari tabel diatas bisa kedua variabel independent yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi.

4) Pengujian hipotesis

a) Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas.

Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel IV-9 Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.717 | 4.776 | | 1.406 | .164 |
| | Kompensasi | .445 | .134 | .393 | 3.324 | .001 |
| | Motivasi | .524 | .163 | .380 | 3.209 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 6,717 + 0,445 X1 + 0,524 X2$$

Model persamaan diatas bermakna :

- a) Nilai konstanta sebesar = 6,717 menunjukkan variabel independen yaitu kompensasi kerja dan motivasi kerja dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 6,717.
- b) Nilai koefisien regresi X1 adalah sebesar 445 menunjukkan bahwa jika kompensasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan kinerja karyawan senilai 445 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c) Nilai koefisien regresi X2 adalah sebesar 524 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan kinerja karyawan senilai 524 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Tabel IV-10 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .706 ^a | .499 | .484 | 2.26012 | 2.102 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,706. Sedangkan *R-Square* adalah 0,499 atau 49,9% menunjukkan sekitar 49,9% variabel Y (Kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi kinerja karyawan (Y) adalah 49,9% sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

b) Uji secara parsial (Uji t)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini :

Tabel IV-11 Uji T Coefficients

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.717 | 4.776 | | 1.406 | .164 |
| | Kompensasi | .445 | .134 | .393 | 3.324 | .001 |
| | Motivasi | .524 | .163 | .380 | 3.209 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

1) Pengujian kompensasi kerja dengan kinerja

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 3,324, kemudian nilai sig-nya adalah 0,001.

- a) $H_0: \beta = 0$, artinya kompensasi kerja tidak berpengaruh kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya kompensasi kerja berpengaruh kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

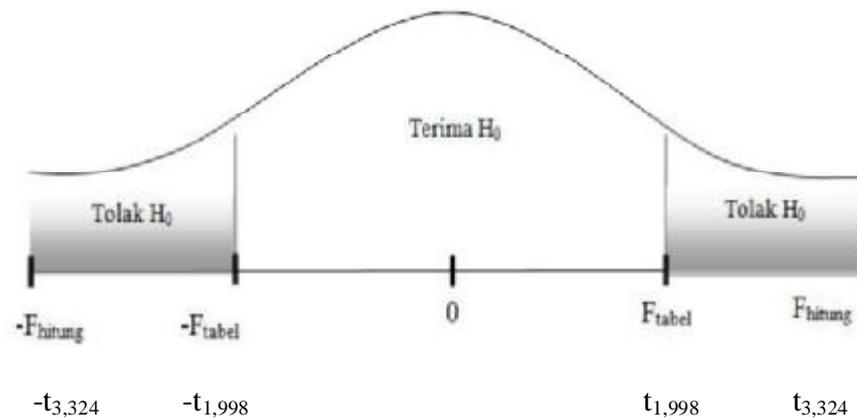
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompensasi kerja tidak berpengaruh kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompensasi kerja berpengaruh kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi kerja sebesar 3,324. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df sebesar 66 (n-k atau 68-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 1,998, diketahui bahwa kompensasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,324, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $3,324 > 1,998$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 <$

dari 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.



(Gambar IV-3)

2) Pengujian Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai t adalah 3,209, kemudian nilai sig-nya adalah 0,002.

- a) $H_0: \beta = 0$, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya motivasi kerja berpengaruh pada kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

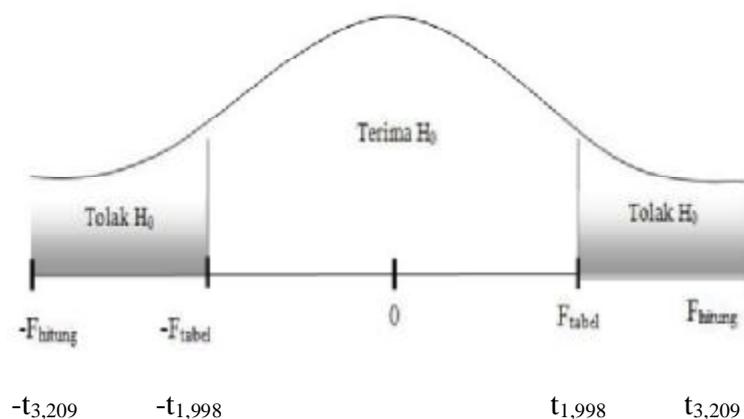
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh pada kinerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Berdasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,209. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df sebesar 66 ($n-k$ atau $68-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 1,998, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,209, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $3,209 > 1,998$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,002 < dari 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.



(Gambar IV-4)

c) Uji secara simultan (Uji f)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat. Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada table Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-12 Anova

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 330.604 | 2 | 165.302 | 32.361 | .000 ^a |
| | Residual | 332.028 | 65 | 5.108 | | |
| | Total | 662.632 | 67 | | | |

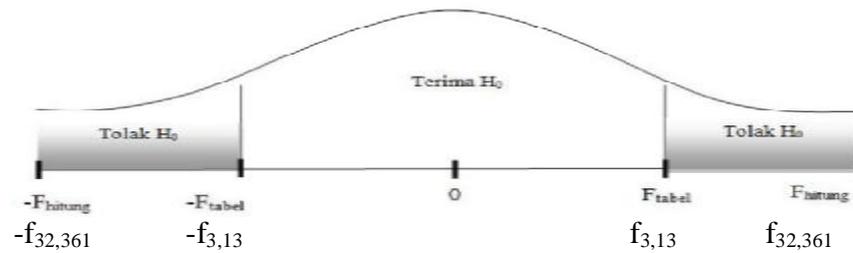
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Berdasarkan variabel diatas, jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{itung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang k-1 sehingga diketahui nilai df pembilang adalah $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $68-2-1=65$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,13. Jika dibandingkan nialai F_{itung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $32,361 > 3,13$.

Sehingga disimpulkan bahwa kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.



(Gambar IV-5)

d) Koefisien Determinasi

Uji ini untuk melihat seberapa besar kompensasi kerja dan motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi kompensasi kerja dan motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel IV-13 Koefisien Determinasi (R-Square)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .706 ^a | .499 | .484 | 2.26012 | 2.102 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Kompensasi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,499 \times 100\%$$

$$= 49,9\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai *Rsquare* adalah sebesar 0,499 atau sama dengan 49,9% artinya bahwa kompensasi kerja dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara adalah sebesar 49,9% dan sisanya 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas X1 dan X2 (kompensasi kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka lebih jelas dari hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,324 > t_{tabel} = 1,998$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 3,209 > t_{tabel}$

tabel = 1,998. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,002 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,002 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

c. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh variabel X_1 (kompensasi) dan X_2 (Motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) yang ditunjukkan oleh nilai f_{hitung} yang lebih besar dari f_{tabel} yaitu $32,361 > 3,13$. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ini ditolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Kemudian bisa dilihat hasil uji determinasi dimana nilai R square pada tabel diatas bernilai 0,499 atau senilai 49,9% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (Kompensasi kerja dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh signifikan antara kompensasi kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara karena menunjukkan nilai t hitung 3,324 dan mempunyai angka probabilitas sig 0,001 < dari $\alpha = 0,05$.
- 2) Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara karena menunjukkan nilai t hitung 3,209 dan mempunyai angka probabilitas sig 0,002 < dari $\alpha = 0,05$.
- 3) Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara menunjukkan nilai f hitung 32,361 dengan signifikan 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Lalu nilai R-squarenya adalah 49,9%.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar lebih memperhatikan kompensasi di perusahaan kepada karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk lebih baik.
- 2) Untuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar kiranya lebih memotivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi merupakan salah satu pengaruh yang cukup besar demi menciptakan gairah kerja yang tinggi dan juga menciptakan kerjasama dalam perusahaan disamping pembentukan identitas perusahaan.
- 3) Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara perusahaan harus lebih dapat mendukung dan menilai lebih individu para karyawannya. Sehingga dengan begitu, kompensasi kerja dan motivasi kerja dapat diterapkan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behaviour*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Juliandi, Irfan, Saprinah Manurung . (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan pertama. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung Penerbit Alfabeta.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode penelitian*. Cetakan Keenam. Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2015). *Cara mudah menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Cetakan ketiga. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi Pertama. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Titisari, Purnamie. (2014). *Peranan organizational citizenship behaviour dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Cetakan pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Daftar Jurnal

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, E.M. (2013). *PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*: Studi kasus pada karyawan CV. Haragon Surabaya. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 1(3).
- Damayanti, A.P., Susilaningsih, Sumaryanti, S. (2013). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*: Studi kasus pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi-BKK Akuntansi, FKIP Universitas Sebelas Maret*, 2(1), 155-168.
- Kasenda, Ririvega. (2013). *KOMPENSASI DAN MOTIVASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*: Studi kasus pada karyawan PT. Bangun Wenag Beverages Company Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi jurusan manajemen, Universitas Sam Ratulangi*, 1(3), 853-859.
- Martinus, Erick. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*: Studi kasus pada karyawan PT. Devina Surabaya. *Jurnal ilmu dan riset manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 5(1), 1-15.
- Suwati, Yuli. (2013). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*: Studi kasus pada karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman*, 1(1), 41-55.
- Wijaya, Tanto dan Andreani, Fransisca. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*: Studi kasus pada Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama Surabaya. *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*, 3(2), 37-45.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Muhammad Huseini Al Buchori Nasution
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 19 November 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jalan Letda Sujono Gang Beras No.7, Medan.
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua:

Ayah : Huswan Nasution
Ibu : Siti Rahmi Hasibuan
Alamat : Jalan Letda Sujono Gang Beras No. 7, Medan.

Pendidikan Formal:

1. SD Taman Harapan Medan Tamat Tahun 2008.
2. SMP Harapan 2 Medan Tamat Tahun 2011.
3. SMA Harapan 1 Medan Tamat Tahun 2014.
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018.

Medan, Desember 2018

Muhammad Huseini Al Buchori Nasution