

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum PT.PLN Persero Area Samarinda

1. Sejarah berdirinya perusahaan

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

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 18, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

2. Lokasi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT.PLN Persero Area Samarinda yang berkantor pusat di jalan Gadjah Mada no 23, Kecamatan Samarinda Ilir, Kalimantan Timur 75114.

a. Visi Perusahaan PT.PLN Persero Area Samarinda

Menjadi Perusahaan yang sehat dan terpercaya yang bertumbuh kembang dengan bertumpu pada potensi insani dan dalam penyediaan tenaga listrik di Kalimantan Timur.

b. Misi Perusahaan PT.PLN Persero Area Samarinda :

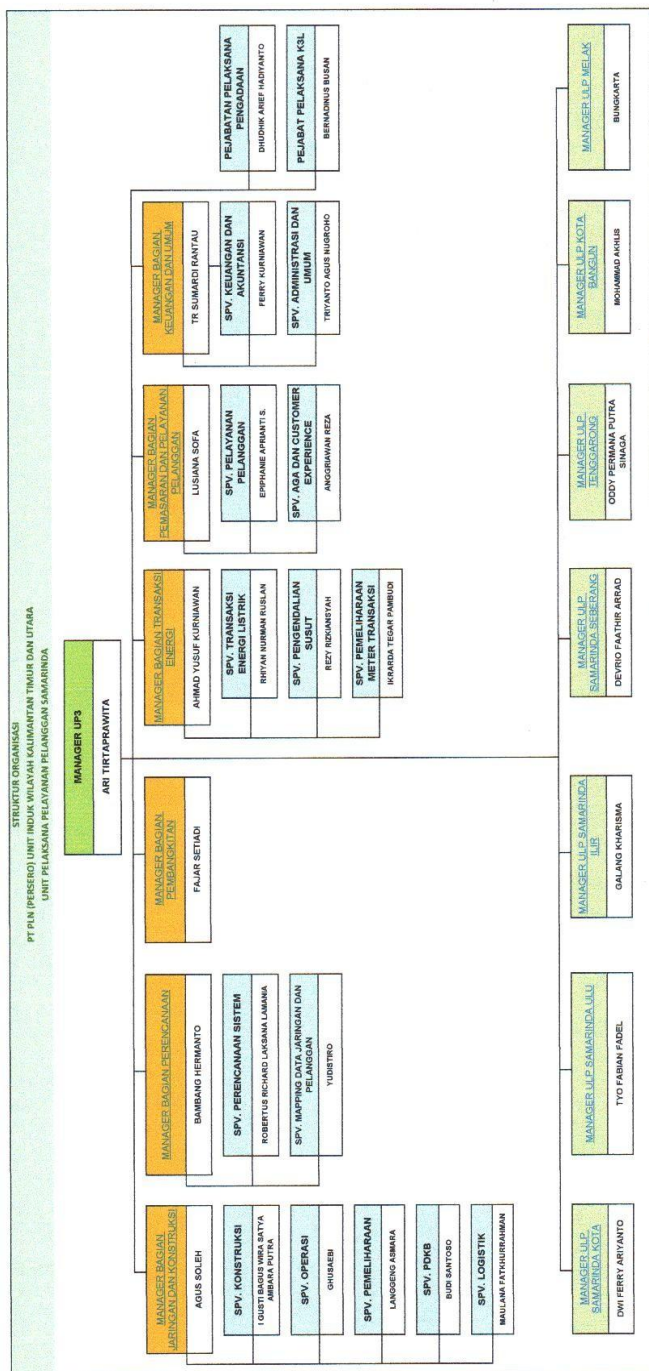
1. Menjamin ketersediaan tenaga listrik dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan.

2. Memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.
 3. Meningkatkan Profesionalitas dan Integritas SDM.
 4. Mengelola Proses Bisnis Ketenagalistrikan sesuai kaidah GCG.
 5. Memanfaatkan sumber daya alam di Kalimantan timur.
 6. Menjalankan usahan yang berwawasan lingkungan.
- c. Motto Perusahaan PT.PLN Persero Area Samarinda :
- Listrik Untuk Kehidupan yang lebih Baik.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi yang digunakan pada perusahaan dalam proses pembagian kerja pada karyawan berguna agar karyawan dapat mengetahui prosedur atau urutan jabatan atau wewenang pada setiap semua karyawan yang ada pada perusahaan yang dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Adapun struktur organisasi yang ada pada PT.PLN Persero Area Samarinda pada gambar dibawah ini :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



1. Karakteristik Responden

Hasil yang didapat dari jawaban yang terdapat pada kuisisioner maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden pada penelitian ini. Karakteristik tersebut di antaranya sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang di peroleh dari responden PT.PLN Persero Area Samarinda, di peroleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Persentase Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	66	57.9%
2.	Perempuan	48	42.1%
	Total	114	100.0%

Sumber data Primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa pesentase karyawan berjenis kelamin Laki-laki yaitu berjumlah 66 orang (57.9%), dan karyawan berjenis kelamin Perempuan yaitu berjumlah 48 orang (42.1 %). Dari hasil tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari jumlah karyawan perempuan.

b. Usia

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh dari responden di PT.PLN Persero Area Samarinda, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Persentase responden Menurut usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-25	26	22,8%
2	26-30	48	42,1%

3	31-35	19	16,7%
4	36-40	10	8,8%
5	41-45	9	7,9%
6	46-50	0	0%
7	50>	2	1,8%
	Total	114	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase karyawan berdasarkan usianya 20-25 berjumlah 26 orang (22,8%), usia 26-30 berjumlah 48 orang (42.1%) , usia 31-35 berjumlah 19 orang (16.7%), usia 36-40 berjumlah 10 orang (8,8%), usia 41-45 berjumlah 9 orang (7,9%), dan tidak ada satupun karyawan yang yang ber usia 46-50 (0%) dan usia 50> berjumlah 2 orang (1.8%). Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase terbesar usia seorang karyawan pada PT.PLN Persero Area Samarinda dari usia 26-30 tahun.

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh dari responden di PT.PLN Persero Area Samarinda, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 3 Persentase menurut pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	31	27,2%
2	D3	9	7,9%
3	D4	5	4,4%
4	S1	69	60,5%
	Total	114	100,%

Sumber : Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel dia atas maka diketahui bahwa persentase karyawan berdasarkan jenis pendidikannya SMA/SMK berjumlah 31 orang (27.2%), D3

yaitu berjumlah 9 orang (7,9%), D4 yaitu berjumlah 5 orang (4.4%%), S1 yaitu Berjumlah 69 orang (60.5%). Latar pendidikan dari hasil kuesioner di atas dapat di simpulkan bahwa latar belakang pendidikan sangat berpengaruh terhadap atau lini di dalam suatu perusahaan yaitu PT.PLN Persero Area Samarinda.

B. Analisis Data

1. Deskripsi data Variabel penelitian

a) Kompensasi

Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Kompensasi (X1), maka hasil deskripsi dari variabel tersebut, sebagai berikut :

Tabel 4. 4 persentase responden Kompensasi

Indikator	Skala					Total
	1	2	3	4	5	
X1.1 Frekuensi persentase (%)	1 0.9%	6 5.3%	34 29.8%	50 43.9%	23 20.2%	114 100.0%
X1.2 Frekuensi persentase (%)	0 0%	7 6.1%	33 28.9%	50 43.9%	24 21.1%	114 100.0%
X1.3 Frekuensi persentase (%)	1 0.9 %	4 3.5 %	23 20.2%	44 38.6%	42 36.8 %	114 100.0%
X1.4 Frekuensi persentase (%)	1 0.9 %	4 3.5%	9 7.9%	55 48.2%	45 39.5%	114 100.0%
X1.5 Frekuensi persentase (%)	1 0.9 %	5 4.4%	25 21.9	44 38.6%	39 34.2%	114 100.0%

		%					
X1.6	Frekuensi persentase (%)	22 19.3%	24 21.1%	24 21.1%	31 27.2%	13 11.4%	114 100.0%
X1.7	Frekuensi persentase (%)	0 0 %	6 5.3 %	24 21.1%	53 21.1%	31 11.4%	114 100.0%
X1.8	Frekuensi persentase (%)	0 0%	8 7.0%	23 20.2%	59 51.8%	24 21.1%	114 100.0%
X1.9	Frekuensi persentase (%)	1 0.9%	6 5.3%	34 29.8%	48 42.1%	24 21.1%	114 100.0%
X1.10	Frekuensi persentase (%)	1 0.9%	7 6.1%	33 28.9%	47 41.2%	25 21.9%	114 100.0%
X1.11	Frekuensi persentase (%)	1 0.9%	6 5.3%	30 26.3%	49 43.0%	27 23.7%	114 100.0%
X1.12	Frekuensi persentase (%)	2 1.8%	7 5.3%	26 22.8%	49 43.0%	30 26.3%	114 100.0%
X1.13	Frekuensi persentase (%)	1 0.9%	6 5.3%	28 24.6%	50 43.9%	29 25.4%	114 100.0%
X1.14	Frekuensi persentase (%)	2 1.8%	3 2.6%	21 18.4%	57 50.0%	30 26.3%	114 100.0%

Sumber : Data Diolah peneliti tahun 2022

Pada tabel 4.4 diatas, menunjukan bahwa variabel Kompensasi terdapat tujuh indikator yaitu, gaji (X1.1 dan X1.2), insentif (X1.3 dan X1.4) bonus (X1.5 dan X1.6) upah (X1.7 dan X1.8) premi (X1.9 dan X1.10) Pengobatan (X1.11 dan X1.12) dan Asuransi (X1.13 dan X1.14) Dari tabel diatas sebagian responden menjawab pernyataan dengan jawaban skala 4 yang artinya setuju dan didominasi oleh variabel Kompensasi pada indikator upah

. Hal ini ditunjukkan dari hasil persentase jawaban responden X1.8 adalah 51,8% dengan pertanyaan saya merasa puas dengan upah yang diberikan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan upah yang sesuai kepada seorang Karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan.

b) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Motivasi Kerja (X2), maka hasil deskripsi dari variabel tersebut, sebagai berikut :

Tabel 4. 5 persentase responden Motivasi Kerja

Indikator	Skala					Total
	1	2	3	4	5	
X2.1 Frekuensi persentase (%)	0	2	29	55	28	114
	0.0%	1.8%	25.4%	48.2%	24.6%	100.0%
X2.2 Frekuensi persentase (%)	0	4	22	47	28	114
	0%	3.5%	19.3%	41.2%	24.6%	100.0%
X2.3 Frekuensi persentase (%)	0	3	25	51	35	114
	0.0%	2.6%	21.9%	44.7%	30.7%	100.0%
X2.4 Frekuensi persentase (%)	0	4	27	51	32	114
	0.0%	3.5%	23.7%	44.7%	28.1%	100.0%
X2.5 Frekuensi persentase (%)	1	3	23	50	36	114
	0.9%	2.6%	20.2%	43.9%	31.6%	100.0%

X2.6	Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	4 3.5%	23 20.2%	49 43.0%	28 24.6%	114 100.0%
X2.7	Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	5 4.4%	29 25.4%	52 45.6%	28 24.6%	114 100.0%
X2.8	Frekuensi persentase (%)	0 0%	6 5.3%	30 26.3%	48 42.1%	30 26.3%	114 100.0%
X2.9	Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	7 6.1%	26 22.8%	50 43.9%	31 27.2%	114 100.0%
X2.10	Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	2 1.8%	28 24.6%	51 44.7%	33 28.9%	114 100.0%

Sumber : Data diolah peneliti Tahun 2022

Pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja terdapat 5 indikator yaitu, kebutuhan fisiologis (X2.1 dan X2.2), Kebutuhan rasa aman (X2.3 dan X2.4), kebutuhan sosial (X2.5 dan X2.6) kebutuhan penghargaan diri (X2.7 dan X2.8) dan kebutuhan aktualisasi diri (X2.9 dan X2.10). Dari tabel diatas sebagian besar responden menjawab pernyataan dengan jawaban skala 4 yang artinya setuju dan didominasi oleh indikator penghargaan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persentase jawaban responden X1.1 adalah 48.2% dengan pernyataan "gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya".

c) Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel kinerja (Y), maka hasil dari deskripsi variabel tersebut, sebagai berikut :

Tabel 4. 6 persentase responden kinerja karyawan

Indikator	Skala					Total
	1	2	3	4	5	
Y.1 Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	1 0.9%	24 21.1%	50 43.9%	39 34.2%	114 100.0%
Y.2 Frekuensi persentase (%)	0 0%	2 1.8%	21 18.4%	53 46.5%	38 33.3%	114 100.0%
Y.3 Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	2 1.8%	22 19.3%	47 41.2%	43 37.7%	114 100.0%
Y.4 Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	2 1.8%	22 19.3%	47 41.2%	43 37.7%	114 100.0%
Y.5 Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	4 3.5%	24 21.9%	46 30.4%	40 35.1%	114 100.0%
Y.6 Frekuensi persentase (%)	0 0.0%	2 1.8%	16 14.0%	55 48.2%	41 36.0%	114 100.0%
Y.7 Frekuensi persentase (%)	0 0%	1 0.9%	25 21.9%	49 43.0%	39 34.2%	114 100.0%
Y.8 Frekuensi persentase (%)	0 0%	2 1.8%	21 18.4%	53 46.5%	38 33.3%	114 100.0%

Y.9	Frekuensi persentase (%)	0	3	23	58	30	114
		0.0%	2.6%	20.2%	50.9%	26.3%	100.0%
Y.10	Frekuensi persentase (%)	0	4	30	45	35	114
		0.0%	3.5%	26.3%	39.5%	30.7%	100.0%
Y.11	Frekuensi persentase (%)	0	3	21	49	41	114
		0.0%	2.6%	18.4%	43.0%	36.0%	100.0%
Y.12	Frekuensi persentase (%)	0	3	16	41	54	114
		0.0%	2.6%	14.0%	36.0%	47.4%	100.0%

Pada tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja terdapat 6 indikator yaitu, kuantitas kerja (Y.1 dan Y.2), kualitas kerja (Y.3 dan Y.4), Inisiatif (Y.5 dan Y.6) kemandirian (Y.7 dan Y.8) Adaptasi (Y.9 dan Y.10) Dari indikator variabel diatas menunjukkan hasil data responden sebagian besar menjawab pernyataan dengan jawaban skala 4 yang artinya setuju dan didominasi oleh variabel kinerja kuantitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil persentase jawaban responden Y.1 adalah 43,9% dengan “saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang oleh perusahaan berikan” dan (Y.2) adalah 46,5% dengan pernyataan “saya selalu berusaha mencapai target”.

2. Uji validitas

a) Kompensasi

Hasil uji validitas pada 14 pertanyaan variabel Kompensasi untuk nilai r hasil (Corrected Item-total) berada di atas dari nilai r tabel : 0,1840 sehingga seluruh item pernyataan yaitu valid.

Tabel 4. 7 uji validitas kompensasi

Indikator	Corrected Item-total Correlation	r Tabel	Hasil uji Validitas
X1.1	0.595	0,1840	Valid
X1.2	0.708	0,1840	Valid
X1.3	0.644	0,1840	Valid
X1.4	0.578	0,1840	Valid
X1.5	0.593	0,1840	Valid
X1.6	0.246	0,1840	Valid
X1.7	0.740	0,1840	Valid
X1.8	0.752	0,1840	Valid
X1.9	0.743	0,1840	Valid
X1.10	0.791	0,1840	Valid
X1.11	0.748	0,1840	Valid
X1.12	0.741	0,1840	Valid
X1.13	0.711	0,1840	Valid
X1.14	0.708	0,1840	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (Corrected Item-Total Correlation) berada di atas dari nilai r tabel : 0,1840 ($df = n - k = 114 - 2 = 112$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

b) Motivasi kerja

Hasil uji validitas pada 10 pertanyaan variabel Motivasi kerja untuk nilai r hasil (Corrected Item-total) berada di atas dari nilai r tabel : 0,1840 sehingga seluruh item pernyataan yaitu valid.

Tabel 4. 8 uji validitas motivasi kerja

indikator	Corrected Item-total Correlation	r Tabel	Hasil uji Validitas
X2.1	0.747	0,1840	Valid
X2.2	0.718	0,1840	Valid
X2.3	0.793	0,1840	Valid
X2. 4	0.777	0,1840	Valid
X2.5	0.708	0,1840	Valid
X2.6	0.769	0,1840	Valid
X2.7	0.817	0,1840	Valid
X2.8	0.846	0,1840	Valid
X2.9	0.823	0,1840	Valid
X2.10	0.784	0,1840	Valid

Sumber : Data Diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (Corrected Item-Total Correlation) berada di atas dari nilai r tabel : 0,1840 ($df = n - k = 114 - 2 = 112$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

c) Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas pada 12 pertanyaan variabel kinerja karyawan untuk nilai r hasil (Corrected Item-total) berada di atas dari nilai r tabel : 0,1840 sehingga seluruh item pernyataan yaitu valid.

Tabel 4. 9 Uji Validitas kinerja karyawan

No.	Corrected Item-total Correlation	r Tabel	Hasil uji Validitas
Y.1	0.756	0,1840	Valid
Y.2	0.749	0,1840	Valid
Y.3	0.765	0,1840	Valid
Y. 4	0.833	0,1840	Valid
Y.5	0.848	0,1840	Valid
Y.6	0.789	0,1840	Valid
Y.7	0.806	0,1840	Valid
Y.8	0.795	0,1840	Valid
Y.9	0.853	0,1840	Valid
Y.10	0.765	0,1840	Valid
Y.11	0.740	0,1840	Valid
Y.12	0.808	0,1840	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (Corrected Item-Total Correlation) berada di atas dari nilai r tabel : 0,1840 ($df = n - k = 114 - 2 = 112$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

a) Kompensasi

Tabel 4. 10 uji reliabilitas kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14

Dari tabel 4.10 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,891 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa

pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pertanyaan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

b) Motivasi Kerja

Tabel 4. 11 Uji reliabilitas motivasi kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	10

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,982 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

c) Kinerja Karyawan

Tabel 4. 12 uji reliabilitas kinerja karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	12

Dari Tabel 4.11 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,946 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas dengan penjelasan sebagai berikut :

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian tentang kenormalan distribusi data. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogrov-Smirnov dapat dilihat pada nilai sig atau signifikansi, apabila nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha = 5\%$) maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

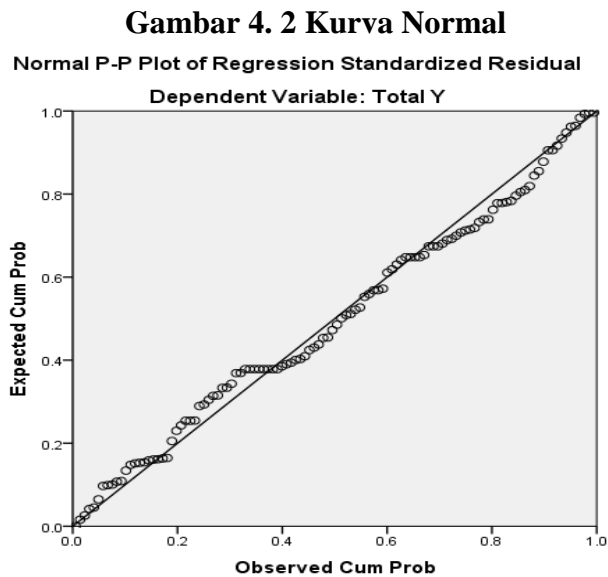
Tabel 4. 13 uji normalitas one-sample kolmogrov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.63288812
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.057
	Negative	-.061
Test statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4. 13 Diperoleh hasil uji normalitas data Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN

(Persero) AREA Samarinda dengan nilai Asymp. sig (2-tailed) ialah :
 $0,200 >$ dimana hasil tersebut lebih dari $0,05$ maka dapat disimpulkan
 $0,200 > 0,05$ Berdistribusi secara normal.



b) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari Value Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10,00$ terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila $VIF < 10,00$ tidak terjadi multikolinieritas. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 14 Nilai VIF pada Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.432	3.653		4.771	.000		
Total X1	.103	.103	.114	.995	.322	.393	2.546
Total X2	.665	.134	.565	4.955	.000	.393	2.546

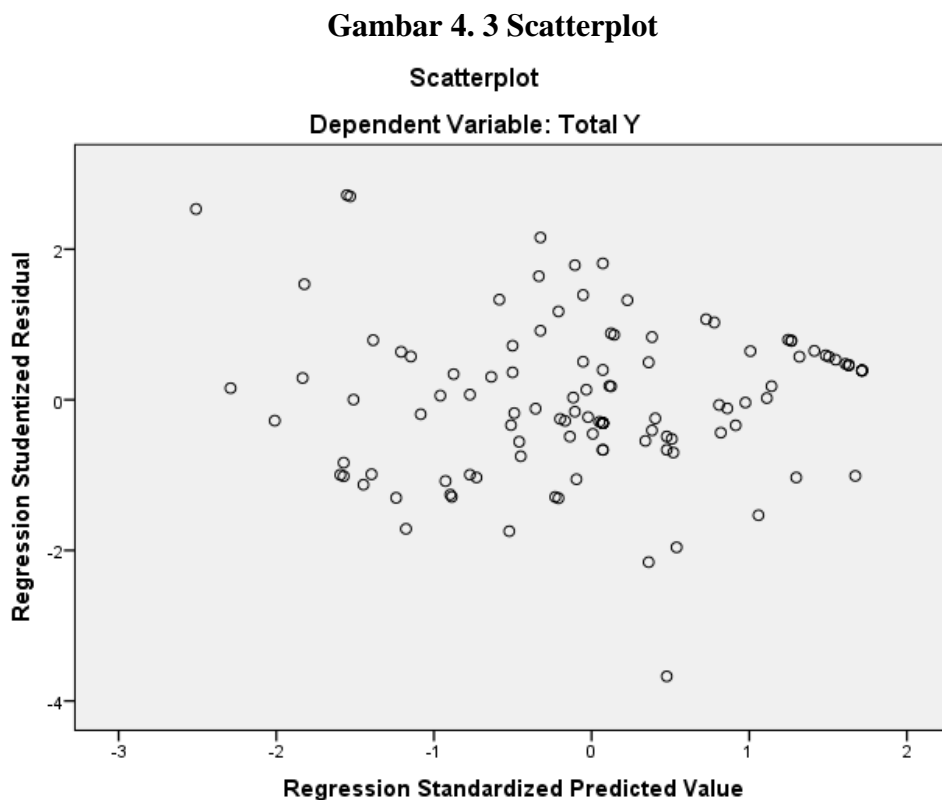
Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

Dari hasil output data diketahui bahwa pada Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) AREA Samarinda dengan nilai Value Inflation Factor (VIF) $2,546 < 10,00$ yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda dengan nilai Value Inflation Factor (VIF) $2,546 < 10$ yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas tidak terpenuhi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Uji heteroskedastisitas adalah salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien. Cara mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana

sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ PREDIKSI} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distudentized. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar Scatterplot pada output data berikut ini :



Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas tidak terpenuhi.

5. Analisis Rregresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS for windows versi 23, pada tabel berikut :

Tabel 4. 15 Hasil analisis linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.432	3.653		4.771	.000
Total X1	.103	.103	.114	.995	.322
Total X2	.665	.134	.565	4.955	.000

Sumber : data Diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) AREA Samarinda.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2 X_2 + e$$

$$Y = 17,432 + 0,103X_1 - 0,665X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

α = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ dan X₂ sama dengan 0

B₁ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₁ B₂ = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X₂

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut :

a) Kinerja Karyawan (Y) = 17,432

Konstanta artinya kinerja (Y) sebesar 17,432 tanpa ada variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja.

b) Kompensasi (X1) = 0,103

Konstanta regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,103 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi (X1) mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,103 satuan.

c) Motivasi Kerja (X2) = 0,665

Konstanta regresi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,665 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,665 satuan.

6. Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan secara parsial, untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Dimana pada pendekatan probabilistic jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan probabilistic nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka dapat

dikatakan tidak adanya korelasi atau tidak signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 16 Hasil linier berganda uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.432	3.653		4.771	.000
Total X1	.103	.103	.114	.995	.322
Total X2	.665	.134	.565	4.955	.000

Sumber : data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditafsirkan sebagai berikut :

- 1) Pegaaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Samarinda. Nilai signifikasi Kompensasi (X1) adalah $0,322 > \alpha = 0,05$ dan t hitung $0,995 < t$ tabel $0,1848$ sehingga H1 ditolak, berarti Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyaawan PT. PLN Persero Area Samarinda.
 - 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda. Nilai signifikasi Motivasi (X2) adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ dan t hitung $4,995 > t$ tabel $0,1848$ H2 diterima berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.
7. Uji Koefesien determinasi (R^2)

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Kota Samarinda dapat dilihat dari koefisien determinasi, yang dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.17 uji Koefesien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.432	3.653		4.771	.000		
Total X1	.103	.103	.114	.995	.322	.393	2.546
Total X2	.665	.134	.565	4.955	.000	.393	2.546

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2022

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 4.17, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pada Standardized Coefficients memiliki hasil yang berbeda, untuk Kompensasi (X1) adalah 0,114 hal ini berarti bahwa pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda memiliki keeratan yang rendah. Sedangkan Motivasi Kerja (X2) memiliki hasil 0,565 hal ini berarti bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda memiliki keeratan yang lebih tinggi . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang lebih memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung 0,995 dengan nilai signifikan sebesar 0,332 ($0,332 > 0,05$) dan

koefisien regresi 0,103 yang berarti Kompensasi tidak mendapatkan hasil Signifikan dikarenakan nilai t hitung kurang dari t tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga H1 ditolak, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda.

Kompensasi Yang terjadi Pada PT.PLN Persero Area Samarinda ini : Kompensasi yang telah diterapkan oleh Manajemen PT.PLN Persero Area Samarinda masih belum memenuhi harapan yang diinginkan karyawan, seperti belum ada Upah dan Bonus sesuai dengan Indikator Menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019), dimana Upah dan Bonus cukup menjadi bagian penting dalam kompensasi, untuk membuat karyawan lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hal inilah yang membuat Kompensasi Berpengaruh Namun tidak Signifikan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Dahlia and Fadli, 2022) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. bahwasannya pemberian Kompensasi pada PT.PLN Persero masih belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan, sehingga membuat kinerja karyawan belum pada tingkat yang maksimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda

Pada hasil penelitian ini, variabel Motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 4,995 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi 0,665 yang berarti Motivasi kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda. Dan hal ini pula

ditunjukkan dari hasil persentase jawaban pada variabel Motivasi Kerja Indikator Kebutuhan fisiologis bahwa hasil responden X2.1 adalah 48,2% dan X2.2 41,2% sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda.

Motivasi Kerja yang terjadi pada PT.PLN Persero Area Samarinda: Motivasi kerja yang telah di terapkan Pada PT.PLN disini cukup Berdampak pada karyawan, dimana ada kegiatan-kegiatan Berkumpul Bersama yang dinamakan Coffe morning tiap 3 bulan sekalinya, dan ada senam bersama di jum'at pagi dan memberikan Cuti tahunan setiap karyawan untuk menikmati masa liburnya bersama dengan keluarganya, adapun kegiatan gathering seluruh Karyawan PT.PLN Persero Area samarinda setiap tahunnya, sehingga hal itu membuat karyawan terlepas dari beban-beban kerja yang ada, dan makin menguatkan Solidaritas hubungan baik antar satu dengan yang lainnya. Maka hal inilah yang Membuat Motivasi kerja Berpengaruh Positif dan signifikan..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suwanto, 2021) dimana penelitian tersebut menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Terlihat juga pada persentase jawaban indikator kebutuhan fisiologis pada pertanyaan X2.2 “Perusahaan menyediakan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku” hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan PT.PLN Persero Area samarinda juga membutuhkan waktu yang fleksibel

untuk kepuasan pribadi karyawan sehingga mendorong mereka juga untuk meningkatkan kinerja mereka.

3. Pengaruh Kompensasi atau Motivasi kerja yang dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi kerja memiliki hasil koefisien determinasi yang berbeda, dimana variabel Kompensasi terhadap kinerja memiliki nilai 0,114 berada pada tingkat koefisien keeratan sangat lemah dan pada variabel Motivasi kerja terhadap kinerja, memiliki nilai 0,565 berada pada tingkat koefisien keeratan sedang. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak karena Motivasi Kerja yang lebih berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda.

Hasil penelitian ini tidak sejalan lagi dengan hasil penelitian (Dahlia and Fadli, 2022) dimana pada penelitian ini Dari hasil nilai data $t - statistic$ penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi yang lebih memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT.PLN Persero Area Samarinda membutuhkan motivasi untuk bekerja melalui cara pendekatan dan menjalin hubungan baik antara manajemen kantor dan bagian teknis lapangan untuk saling berbagi pengalaman dan memberikan kebebasan berpendapat sehingga membuat karyawan bisa mendapatkan ilmu pada yang lainnya untuk dapat meningkatkan potensi pada diri mereka masing-masing.