

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA



Oleh:

Muhammad Isnin

1811102431168

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA

Oleh:

Muhammad Isnin

1811102431168

Samarinda, 5 juli 2022

Telah disetujui oleh

pembimbing:



Vera Anita, S.E.,M.M

NIDN. 1104089001

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Isnin

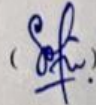
NIM : 1811102431168

Program Studi : S1 Manajemen

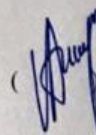
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Sofia Ulfa Eka H., S.E.,M.Si.




Penguji II : Vera Anitra , SE.,M.M



Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik




Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua

Program Studi Manajemen




Ihwan Susna, S.E, M.Si, Ph.D
NIDN. 0620107201

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA

ABSTRAK

PT.PLN Persero Area Samarinda merupakan perusahaan yang melayani dan menyediakan tenaga listrik bagi warga Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT PLN Persero Area Samarinda, untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat yang dihadapi oleh karyawan PT.PLN Persero Samarinda dalam Memberikan Kompensasi yang tepat, serta meningkatkan Motivasi kerja pada karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui Penelitian terdahulu dan kuesioner melalui *Google Form*. Populasi dalam penelitian ini adalah 160 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 114 karyawan dengan rumus Slovin dan menggunakan *Random Sampling*. Analisis data pada penelitian ini adalah regresi linier berganda Berdasarkan hasil analisis uji-t dari variabel Kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $0,995 > 1,848$ dengan tingkat signifikansi $0,322 < 0,05$. Maka H1 ditolak. Variabel Motivasi diperoleh nilai 4,995 dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka H2 diterima. Adanya pengaruh dominan dari variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Persero Area Samarinda, karena Motivasi kerja memiliki nilai koefisien (beta) tersebar yaitu 0,565 dibandingkan dengan variabel Kompensasi yang hanya sebesar 0,114, maka H3 ditolak.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) SAMARINDA AREA

ABSTRACT

PT. PLN Persero Samarinda Area is a company that serves and provides electricity for Samarinda residents. This study aims to determine and describe the effect of compensation and motivation on the performance of employees of PT PLN Persero Samarinda Area, to determine the supporting factors and inhibiting factors faced by employees of PT. PLN Persero Samarinda in providing appropriate compensation, as well as increasing work motivation for employees of PT. PLN Persero Samarinda Area in order to achieve company goals. This research is a quantitative research with data collection techniques through previous research and questionnaires through Google Form. The population in this study were 160 employees. Samples were taken as many as 114 employees with the Slovin formula and using Random Sampling. Analysis of the data in this study was multiple linear regression. Based on the results of the t-test analysis of the Compensation variable, the value of $t_{count} > t_{table}$ was $0.995 > 1.848$ with a significance level of $0.322 < 0.05$. Then H_1 is rejected. Motivation variable obtained a value of 4.995 with a significance value of 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). Then H_2 is accepted. There is a dominant influence of the motivation variable on employee performance at PT. PLN Persero Samarinda Area, because work motivation has a distributed coefficient (beta) of 0.565 compared to the compensation variable which is only 0.114, then H_3 is rejected.

Keywords : Compensation, Work motivation, Employee performance

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Isnin
NIM : 1811102431168
Program Studi : Manajemen
Email : 1811102431168@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 5 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Muhammad Isnin

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda ” dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Teriring do’a dan sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Nabi Muhammad SAW, Rasul akhir zaman. Dan semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama’ dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnah-Nya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukuru, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiadji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. M. Faid Wajdi, M.M., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.d selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Vera Anitra S.E., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Rekan-rekan penulis dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung penulis dalam melakukan penelitian
6. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada orang tua, kerabat dan keluarga tercinta yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga yang telah diberikan menjadi amal ibadah. *Aamiin.*

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Billahittaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 21 Juni 2022



Muhammad Isnin

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	6
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	6
B. Teori Dan Kajian Pustaka	12
C. Hubungan antar Variabel	22
D. Kerangka Pikir	23
E. Perumusan Hipotesis	24
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
A. Lokasi penelitian	25
B. Jenis penelitian	25
C. Populasi dan Teknik penentuan sampel	25
D. Definisi operasional dan pengukuran variabel	28
E. Jenis dan sumber data	29
F. Teknik pengumpulan data	30
G. Teknik analisis data	30
BAB IV	37
HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Gambaran umum PT.PLN Persero Area Samarinda	37
B. Analisis Data	43
C. Pembahasan	60
BAB V	64
Penutup	64
A. Simpulan	64
B. Keterbatasan	65
C. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	23
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4. 2 Kurva Normal.....	54
Gambar 4. 3 Scatterplot.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	6
Tabel 3. 1 Indikator Variabel	28
Tabel 3. 2 Pemberian Skor untuk jawaban kuesioner	30
Tabel 4. 1 Persentase Responden menurut jenis kelamin	41
Tabel 4. 2 Persentase responden Menurut usia	42
Tabel 4. 3 Persentase menurut pendidikan.....	42
Tabel 4. 4 persentase responden Kompensasi.....	43
Tabel 4. 5 persentase responden Motivasi Kerja	45
Tabel 4. 6 persentase responden kinerja karyawan	47
Tabel 4. 7 uji validitas kompensasi	49
Tabel 4. 8 uji validitas motivasi kerja	50
Tabel 4. 9 Uji Validitas kinerja karyawan	51
Tabel 4. 10 uji reliabilitas kompensasi.....	51
Tabel 4. 11 Uji reliabilitas motivasi kerja.....	52
Tabel 4. 12 uji reliabilitas kinerja karyawan	52
Tabel 4. 13 uji normalitas one-sample kolmogrov-smirnov test.....	53
Tabel 4. 14 Nilai VIF pada Uji multikolinieritas	55
Tabel 4. 15 Hasil analisis linier berganda	57
Tabel 4. 16 Hasil linier berganda uji t.....	59
Tabel 4. 17 Hasil uji koefesien deteminasi.....	60