

NASKAH PUBLIKASI

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

NASKAH PUBLIKASI

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

NASKAH PUBLIKASI

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

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Isnin

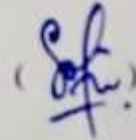
NIM : 1811102431168

Program Studi : S1 Manajemen

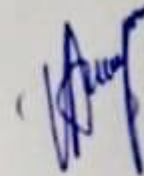
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

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

()

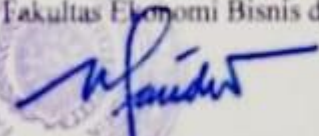
Penguji II : Vera Anitra , SE.,M.M

()

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


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

Ketua

Program Studi Manajemen


Irwani Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Samarinda

Muhammad Isnin^{1*}, Vera Anita², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: 1811102431168@umkt.ac.id

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan 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.

Metodologi: 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

Hasil: 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.

Manfaat: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pihak perusahaan dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: This study aims 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.

Methodology: This research is 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. Data analysis in this study is multiple linear regression

Results: Based on the results of the t-test analysis of the Compensation variable, the value of $t_{count} > t_{table}$ is $0.995 > 1.848$ with a significance level of $0.322 < 0.05$. Then H1 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 H2 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 spread coefficient (beta) of 0.565 compared to the compensation variable which is only 0.114 , then H3 is rejected.

Applications: The results of this study are expected to be a reference for the company in implementing compensation and motivation to improve employee performance.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Beberapa Pengusaha berpendapat bahwasanya penghasilan, upah dan gaji merupakan sebab utama yang berpengaruh dalam kinerja karyawan selain bonus, insentif, asuransi jaminan kesehatan, liburan, dana operasional, tunjangan makan, dan lain sebagainya. Pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai pada kemampuan, latar belakang pendidikan, dan standar etika yang di punya akan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan lain tidak iri kepada mereka walaupun terdapat perbedaan kompensasi. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja mereka untuk melakukan tugasnya. Motivasi merupakan faktor penting yang jarang diperhatikan oleh perusahaan. Pada hakikatnya motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Karena motivasi dapat digunakan untuk mengukur apakah karyawan aktif dalam bekerja. Motivasi ini bisa datang dari berbagai faktor, seperti, ekspektasi kompensasi yang cukup dari perusahaan, faktor umur, faktor pengabdian pekerja, dan lain sebagainya. Motivasi memberitahu seseorang agar disiplin dalam kinerjanya dan meningkatkan kinerjanya sendiri. Namun biasanya motif yang salah juga dapat menyebabkan karyawan menyakiti rekan kerjanya sendiri. Oleh karena itu, motivasi tidak boleh disertai dengan ambisi yang membenarkan cara untuk diakui oleh atasan, tetapi meningkatkan dan meningkatkan kualitas kinerja.

PT. PLN Persero Area Samarinda sangat bertumpu pada para tenaga kerja dari seluruh karyawannya dalam mengemban sebuah tugas yang dibebankan oleh perusahaan, agar kinerja karyawan dapat mencapai keberhasilan maksimal dan sesuai pada yang telah diharapkan. Jadi PT.PLN Persero Area Samarinda membayar kompensasi dan memberi motivasi terhadap seluruh tenaga kerja yang ada di Perusahaan. PT.PLN Persero adalah sebuah perusahaan negara (BUMN) yang berfokus di bidang kelistrikan dengan mengurus segala hal mengenai kelistrikan di Indonesia. PT.PLN Area Samarinda berkantor pusat di Jalan Gajah Mada No. 23 Kecamatan Samarinda Ulu. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Perusahaan ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan sangat beresiko tinggi.

1.1. Kompensasi

Definisi kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai apa yang telah mereka kerjakan. Jumlah kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang telah dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu, jika balas jasa yang diterima oleh karyawan lebih signifikan, itu berarti bahwa posisinya semakin tinggi, statusnya di perusahaan semakin diakui, maka pemenuhan kebutuhan yang dinikmati juga lebih besar. Menurut (Dewi dan Harjojo, 2019) secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan-pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade-offs harus terjadi.

Dan tujuan kompensasi juga untuk kepentingan karyawan, pemerintah atau masyarakat. supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Bila disimpulkan kompensasi bahwa hendaknya dasar ketentuan sistem kompensasi merupakan memberikan kepuasan pada karyawan, laba untuk perusahaan produk/maupun jasa yang berkualitas dengan nilai yang pantas, jadi semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem upah yang yang diberikan.

1.2. Motivasi

Definisi motivasi adalah sebuah faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. menurut (Syamsuddin, 2021) Tingkah laku seseorang umumnya didasarkan pada keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi Berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan, kekuatan pendorong, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau tindakan. Penggerak kata dalam Bahasa Inggris sering disamakan dengan motivasi yang berarti memberi motif, membangkitkan motif, atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Tujuan motivasi menurut (Dewi dan Harjojo, 2019) dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat di amati secara langsung, tetapi dapat di interpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

1.3. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan adalah tolak ukur untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam organisasi, rege dan individual dalam kerangka kerja dari sebuah rencana. Kinerja merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian sebuah hasil kerja. Menurut (Zulfanni and Nugraha, 2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Menurut (Agusra¹ *et al.*, 2021)Kinerja ialah alat yang mengikat perusahaan dengan karyawannya, menjadi faktor penarik bagi calon karyawan dan menjadi faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu catatan atau sebuah penilaian dari perusahaan, hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah di rencanakan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

1.4. Hipotesis

Berdasarkan model konseptual diatas hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda

H₃: Kompensasi atau Motivasi kerja yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda

2. METODOLOGI

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis ini yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang berada di kantor pusat perusahaan PT. PLN (Persero) Area Samarinda yang berjumlah 160 karyawan.

2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk penarikan dalam sampel penelitian ini menggunakan sampel acak (random sampling) sedangkan teknik untuk pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 160 orang dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

Jumlah Populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 160 karyawan, dan untuk sampling eror (e) penelitian ini adalah sebesar 5%, atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak dibawah ini :

$$n = \frac{160}{1+160 (0,05)^2}$$

$$n = 114,2857 \text{ dibulatkan menjadi } 114$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 114 orang karyawan. Teknik yang digunakan yaitu random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

2.2 Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat dengan beberapa indikator yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X ₁)	(Dewi dan Harjoyo, 2019) kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi	Skala Likert
2	Motivasi kerja (X ₂)	(Dewi and Harjoyo, 2019) dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri	Skala Likert
3	Kinerja karyawan (Y)	Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Burhannudin et al (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kemandirian 4. Adaptabilitas 5. Kerjasama	Skala Likert

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena bertujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner (angket), dimana peneliti memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan diberi respon atas pernyataan tersebut. Data hasil kuesioner dikonversi menjadi data angka dengan menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 2: Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Kode	Nilai skor
1	Sangat tidak setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	ST	5

2.4 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda disertai dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Bentuk persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 3: 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%

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.

Tabel 4: 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%

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.

Tabel 5: Persentase Responden 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%

Berdasarkan tabel diatas, 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.

3.2 Uji Validitas

Suatu perangkat dikatakan valid ketika harga r yang dihitung pada Korelasi objek yang dikoreksi lebih besar dari 0.274. Berikut adalah hasil efektivitas tampilan untuk masing-masing variabel:

Tabel 6: Hasil Uji Validitas Kompensasi

Indikator	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	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

Berdasarkan Tabel 6, 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.

Tabel 7: Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	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

Berdasarkan Tabel 7, 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.

Tabel 8: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Indikator	<i>Corrected Item-total Correlation</i>	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

Berdasarkan Tabel 8, 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.

3.3 Uji Reabilitas

Tabel 9: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kompensasi	.891	14
Motivasi Kerja	.982	10
Kinerja Karyawan	.946	12

Berdasarkan Tabel 9, setiap butir soal memenuhi standar reliabilitas, khususnya nilai *cronbach alpha* untuk setiap butir soal di atas batas minimal kriteria reliabilitas, atau *cronbach alpha* > 0,60. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Parsial

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

Berdasarkan Tabel 10, dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) AREA Samarinda.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2 X_2 + e \tag{2}$$

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

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.

3.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 10, dapat ditafsirkan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero Area Samarinda. Nilai signifikansi Kompensasi (X1) adalah $0,322 > \alpha = 0,05$ dan t hitung $0,995 < t$ tabel $0,1848$ sehingga H_1 ditolak, berarti Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.
- b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda. Nilai signifikansi Motivasi (X2) adalah $0,000 < \alpha = 0,05$ dan t hitung $4,995 > t$ tabel $0,1848$ H_2 diterima berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.

3.6 Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda

Hasil analisis data diatas menyimpulkan bahwa 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.

Pengaruh Motivasi Kerja 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.

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 keearatan 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.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Samarinda, dapat disimpulkan bahwa:

- a) Kompensasi berpegaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.
- b) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.
- c) Motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Manajemen kantor PT. PLN Persero Area Samarinda diharapkan untuk menambahkan bonus bagi karyawan yang bekerja dengan mencapai target melalui penilaian kerja tahunan ataupun memberikan upah bagi karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama agar lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memperhatikan motivasi kerja yang membuat pegawai betah pada pekerjaannya, Perusahaan juga harus mampu menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abid, M. and Safiih, A. R. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Mulia Telecommunication Selama Memberlakukan Wfh (Wrok From Home)', *Jurnal Arastirma*, 1(2), p. 216. doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12360.
- Agusra¹, D. *et al.* (2021) 'The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance', *HBR Husnayain Business Review*, 1(1), p. 2021. Available at: <https://adpebi.com/index.php/hbr>.
- Ayu, P. *et al.* (2020) 'Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance'. doi: 10.18415/ijmmu.v7i3.1534.
- Burhannudin, Zainul, M. and Harlie, M. (2019) 'Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan', *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), pp. 191–206.
- Dahlia, M. and Fadli, R. (2022) 'PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 667–679. doi: 10.36778/jesya.v5i1.623.
- Dewi, D. P. and Harjoyo (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Unpam Press.
- Ramli, A. H. (2019) 'Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services', *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), p. 177. doi: 10.25105/ber.v18i2.5335.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. (2021) *Management 15E*.
- Seta, A. B. (2021) *Effect of Position Promotion And Compensation on Work Motivation That Impact On Employee Performance at PT. Majamakmur Sukses Mandiri in Jakarta, Pinisi Discretion Review*.
- Siddiqi, T. and Tangem, S. (2020) 'IMPACT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE INSURANCE COMPANIES OF BANGLADESH', *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15.
- Sugiyono (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Alfabeta Bandung.
- Suwanto, S. (2021) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza, Jakarta Selatan', *Jurnal Arastirma*, 1(1), pp. 15–21. doi: 10.32493/arastirma.v1i1.10020.
- Syamsuddin, R. A. *et al.* (2021) 'The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable', *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), pp. 89–94.
- Winarso, W. (2019) 'PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen ...*, 15(2), pp. 38–49. Available at: <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>.
- Wonda, Y. and Walangitan, O. (2022) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara', 3(2), pp. 127–132.
- Zulfanni, I. and Nugraha, H. S. (2020) 'PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS BESAR SEMARANG', *Jurnal Administrasi Bisnis*, X, p. 772.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Samarinda

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX	23% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	3%
2	123dok.com Internet Source	3%
3	scholar.unand.ac.id Internet Source	3%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.buddhidharma.ac.id Internet Source	2%
6	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
7	jurnal.una.ac.id Internet Source	2%
8	loker CPNS.us Internet Source	2%
9	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	2%