

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

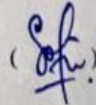
NIM : 1811102431168

Program Studi : S1 Manajemen

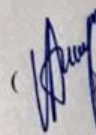
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 5 Juli 2022 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

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

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

kompensasi yang tepat sangat berpengaruh terhadap Kinerjanya dan perilaku karyawan. Banyak perusahaan yang berpendapat bahwa pendapatan, gaji atau upah, merupakan factor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar bonus, insentif, dan tunjangan kesehatan, uang cuti, uang operasional, uang makan dan lain lain. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan keahlian, kemampuan dan latar belakang pendidikan, dan etika seorang karyawan berguna untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab kerjanya agar tidak tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di diberikan.

Menurut (Dahlia dan Fadli, 2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi tambahan finansial dan non finansial yang berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut (Dahlia dan Fadli, 2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang sesuai dapat memotivasi seorang karyawan agar bisa meningkatkan kemampuan dan dan memberikan semangat dalam mengemban tugas. Motivasi merupakan salah satu unsur penting yang sangat jarang

diperhatikan oleh perusahaan. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja karyawan karena atas dasar motivasi lah giat atau tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diukur. Motivasi ini dapat timbul dari berbagai faktor salah satunya mengharapkan kompensasi yang lebih dari pihak perusahaan, faktor usia, faktor loyalitas karyawan dan lain sebagainya. Motivasi akan mengarahkan seseorang untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan kinerja seseorang. Namun biasanya motivasi yang salah juga dapat membuat seseorang karyawan mencelakakan rekan kerjanya sendiri oleh karena itu motivasi sebaiknya jangan diiringi dengan ambisi yang menghalalkan segala cara untuk mendapatkan pengakuan dari atasan tapi untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja.

Motivasi menurut (Robbins and Coulter, 2021) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu dengan menempatkan tingkat usaha yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki beberapa indikator Ivancevich dikutip dari (Dahlia dan Fadli, 2022) indikator adalah sebagai berikut: 1). kebutuhan psikologis, 2). Kebutuhan rasa aman, 3). Kebutuhan sosial, 4). Kebutuhan akan penghargaan, 5).kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan demikian kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

Kinerja karyawan adalah tindakan seseorang atau individu dalam suatu pekerjaan dan merupakan elemen penting yang harus dimiliki untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan dan . Kinerja karyawan yang dibutuhkan perusahaan tentunya kinerja karyawan yang baik dan berprestasi untk kepentingan suatu perusahaan. Karena karyawan dan tugasnya merencanakan, melaksanakan

dan menoperasikan berbagai pekerjaan dalam perusahaan (Ayu *et al.*, 2020). Kinerja karyawan memiliki indikator menurut Rivai dan Basri dikutip dari (Ayu *et al.*, 2020) indikator kinerja ada lima indikator yaitu: 1). Kuantitas Pekerjaan, 2). Kualitas Kerja, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektivitas, 5). Keandalan.

(Ayu *et al.*, 2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi perhatian tersendiri bagi semua perusahaan, karena semakin baik hasil kinerja karyawan maka semakin berpengaruh positif pada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan. Oleh karena itu dengan memberikan kompensasi dan motivasi terhadap karyawan, perusahaan berharap jika nantinya akan berpengaruh terhadap meningkatnya kemampuan dan kualitas kinerja karyawan.

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 hasil yang optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka PT. PLN Persero Area Samarinda memberikan kompensasi dan motivasi terhadap seluruh tenaga kerja yang ada di Perusahaan. PT. PLN Persero adalah sebuah badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang kelistrikan dan mengurus semua aspek kelistrikan yang ada 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 di lakukan sangat beresiko tinggi. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN(Persero) Area Samarinda.**

B. Perumusan Masalah

- 1.Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) area Samarinda?
- 2.Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) area Samarinda?
- 3.Apakah kompensasi atau motivasi yang berpengaruh Dominan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) area Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda.
2. Untuk membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda.
3. Untuk Mengetahui kompensasi atau motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Area Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka diharapkan manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi mahasiswa lain yang ingin meneliti permasalahan ini, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi dan motivasi yang sangat berdampak pada kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini peneliti berharap pihak perusahaan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Bagian ini akan menjelaskan tentang beberapa penelitian yang terkait dan berhubungan dengan proses penelitian ini. Penulis perlu melakukan kajian dengan cara mempelajari penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa daftar penelitian terdahulu akan diuraikan dibawah:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Dahlia and Fadli, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fyc Di Megasolusi Tangerang Selatan	X1(kompensasi) X2(motivasi) Y1(kinerja karyawan)	Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, koefesien korelasi, uji koefesien determinasi, dan hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (4,336 > 2,002) sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho1 ditolak dan Ha1, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (3,397 > 2,002) sig < 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 51,725 > F_{table} 3,16$ $sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,632 menyatakan bahwa, variabel Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 36,8% dipengaruhi faktor lain.

2	(Wonda and Walang itan, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara	X1(kompensasi) X2(lingkungan kerja) Y1(Kinerja Karyawan)	Structural equation modeling (SEM), dan Partial least square	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Abid	Pengaruh	X1(motivasi	Uji validitas,	Hasil penelitian

<p>and Safiih, 2021)</p>	<p>motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra mulia telecommunicati on selama memberlakukan wfh(work from home)</p>	<p>) Y1(kinerja karyawan)</p>	<p>uji realibitas, uji koefesien korelasi, dan uji koefesien determinasi.</p>	<p>menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai terhitung Hal ini ditunjukkan dengan nilai terhitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695 atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). Dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.</p>
--------------------------	--	-------------------------------	---	--

<p>4 (Agusra¹ et al., 2021)</p>	<p><i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance</i></p>	<p>X1(Compen sation) X2(Motivati on) Y1(Kinerja</p>	<p>SPSS Version 23.</p>	<p><i>The results of this study state that compensation has a significant effect on employee performance. Motivation affects employee performance</i></p>
--	---	--	-------------------------	---

		<i>Karyawan)</i>		<i>and compensation and motivation affects employee performance with a contribution of 80.4% to employee performance while the remaining 19.6% is influenced by other variables not examined in this research.</i>	
5	<i>(Seta, 2021)</i>	<i>Effect of Position Promotion And Compensation on Work Motivation That Impact On Employee Performance at PT. Majamakmur Sukses Mandiri in Jakarta</i>	<i>X1(Position Promotion) X2(Compensation) Y1(Work motivation) Y2(Employee performance)</i>	<i>Regression, correlation, determination and hypothesis testing.</i>	<i>The results of this study that job promotion has a significant effect on work motivation by 35.4%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05. Compensation has a significant effect on work motivation by 38.2%, test the hypothesis obtained a significance of 0.000 <0.05. Promotion and compensation simultaneously have a significant effect on work motivation by 51.5%, hypothesis testing is obtained a significance of 0.000 <0.05. Work motivation has a significant effect on employee performance by 61.2%, hypothesis testing is obtained a significance of 0.000 <0.05.</i>
6	<i>(Suwanto, 2021)</i>	<i>Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Fast food (kfc) pondok</i>	<i>X1(motivasi) Y1(kinerja karyawan)</i>	<i>Uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien determinasi, dan uji linear</i>	<i>Berdasarkan hasil perhitungan, nilai korelasi (r) antara variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah</i>

indah plaza,
jakarta selatan

seederhana.

0,634 atau 63,4 %, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) Pondok Indah Plaza Jakarta Selatan. Sedangkan hasil koefisien determinasinya sebesar 0,366 atau 36,60 %. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh 36,60 % terhadap kinerja karyawan, dan setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan “uji t”, diperoleh bahwa thitung

> ttabel atau 4,691 > 2,024, sedangkan 63,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

- 7 (Ayu et al., 2020) *Comparative Study Of Post-Marriage Nationality Of Women In Legal Systems Of Different Countries International Journal Of Multicultural And Multireligious Undrstanding The Effect Of Work Motivation And* *X1(motivati on)* *X2(compensation)* *Y1(employe e performance)* *Uji regresi berganda* *Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel di luar*

		<i>Compensation On Employee Performance</i>			<i>penelitian ini.</i>
8	<i>(Siddiqi and Tangem, 2020)</i>	<i>Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh</i>	<i>X1(Work environment) X2(compensation) X3(motivation) Y2(employee performance)</i>	<i>Uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi koefisien determinasi, dan uji hipotesis.</i>	<i>The study revealed that all the factors significantly create impact on the employees' performance. This study can significantly contribute to the recruiters of human resources of different financial organizations, especially insurance ones, as it clearly demonstrates how positive contribution can be derived from the employees using appropriate strategies.</i>
9	<i>(Zulfani and Nugraha, 2020)</i>	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang</i>	<i>X1(kompensasi) X2(motivasi) Y1(kinerja karyawan).</i>	<i>Uji instrumen data dan uji hipotesis.</i>	<i>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</i>
10	<i>(Ramli, 2019)</i>	<i>Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services</i>	<i>X1(compensation) X2(job satisfaction) Y1(employee performance)</i>	<i>Uji hipotesis menggunakan Partial least square (PLS)</i>	<i>From the research conducted, it shows that compensation has a positive effect on job satisfaction and employee performance, and job satisfaction does have a positive effect on</i>

e))

*the performance of
Jakarta Private Hospital
employees.*

B. Teori Dan Kajian Pustaka

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 Harjoyo, 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.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Menurut (Dewi and Harjoyo, 2019) menyebutkan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat di pengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus di berikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standard dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Pemerintah dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu di jadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

b. Indikator kompensasi

Menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) ada tujuh indikator untuk menilai kompensasi. Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1). Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2). Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, Sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3). Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4). Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5). Premi

Premi adalah suatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6). Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7). Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan sebuah resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

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 Harjoyo, 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.

Dari pemaparan kedua para ahli itu dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan, kekuatan, dan semangat yang ada dalam diri individu sehingga

menginterpretasikan tingkah lakunya menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

- a). Kondisi lingkungan kerja
- b). Kompensasi yang memadai
- c). Supervisi yang baik
- d). Adanya jaminan pekerjaan
- e). Status dan tanggung jawab
- f). Peraturan yang fleksibel

2. Faktor internal

- a). Keinginan untuk dapat hidup
- b). Keinginan untuk dapat memiliki
- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e). Keinginan untuk berkuasa

b. Indikator Motivasi

menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) ada lima indikator untuk menilai Motivasi. Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya

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.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dihasilkan karyawan, dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah di amanahkan oleh perusahaan, dan hasil kerjanya itu disesuaikan dengan hasil kerja yang telah di rencanakan dengan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang telah di sepakati sebelumnya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

menurut (Winarso, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan . Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Kemampuan Mereka

Kemampuan ini di tentuka oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3. Dukungan yang di terima dan didapat dari pimpinan perusahaan

Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

4. Hubungan karyawan dengan perusahaan

Yaitu hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

b. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Winarso, 2019) indikator yang sangat mempengaruhi organisasi adalah :

a). Kualitas Kerja

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b). Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit. Jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c). Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d). Efektivitas

tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e). Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan perusahaan harus memerhatikan aspek-aspek : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemadirian.

C. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut (Dahlia dan Fadli, 2022) menyampaikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, Kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun akan membuat para karyawan lebih dan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Suwanto, 2021) menyampaikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa, sebuah dorongan atau alasan yang mendasari sebuah semangat dalam melakukan sesuatu. Maka motivasi adalah pendorong seorang karyawan agar bisa bekerja keras dan antusias dalam meningkatkan Kinerja.

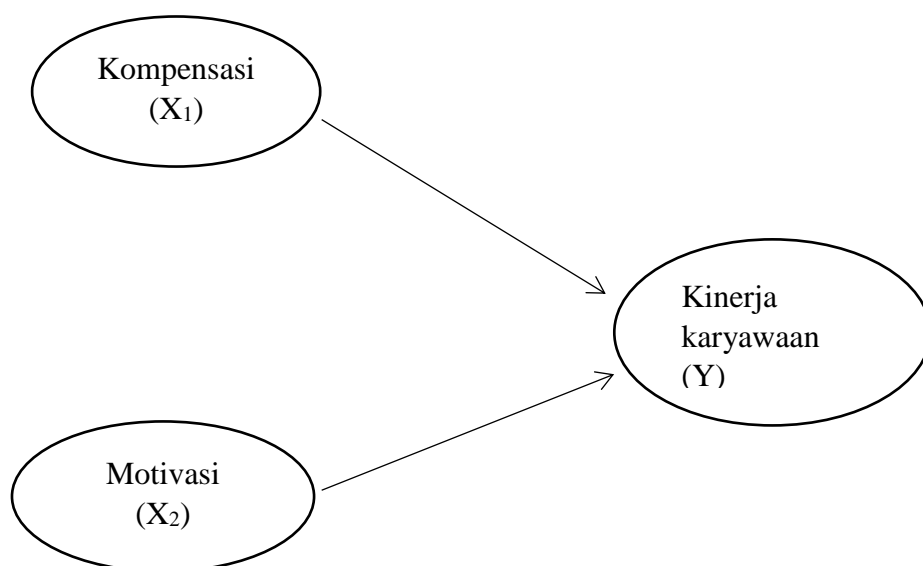
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan

Menurut (Dahlia and Fadli, 2022) menyampaikan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan, untuk memaksimalkan sebuah Kinerja karyawan bisa dapat dilakukan dengan memberi tambahan Kompensasi finansial dan Non finansial berdasarkan kebijakan perusahaan seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. beserta memberikan dorongan motivasi yang mendasari sebuah semangat dalam melakukan tanggung jawabnya dapat meningkat Kinerja Karyawan.

D. Kerangka Pikir

kerangka berpikir dari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pln(Persero) Area Samarinda dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka pikir



E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah :

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 berpengaruh Dominan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda yang berada di kota Samarinda jln. Gajah Mada No. 23

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis ini yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif. Definisi metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Teknik penentuan sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah

yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

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. 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. Adapun penelitian ini menggunakan rumus slovin karena dalam penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (Sampling Error) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

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 :

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

$n = 114,2857$ dibulatkan menjadi 114

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian sebanyak 114 orang karyawan maka yang berada di kantor pusat PT.PLN Persero Area Samarinda. 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.

D. Definisi operasional dan pengukuran variabel

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.1 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) dan 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
----------	----------------------	---	---	--------------

E. Jenis dan sumber data

Secara umum sumber data penelitian ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan baik melalui pengamatan sendiri, maupun melalui daftar pertanyaan (wawancara) yang disiapkan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuisisioner yang diteliti dan jawaban dari daftar pertanyaan yang akan diajukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yaitu data yang mendukung data primer, mencakup data lokasi penelitian dan data lain yang mendukung masalah penelitian. Data sekunder diperoleh dari monografi, literature, buku, jurnal-jurnal dan penelitian sebelumnya.

F. Teknik pengumpulan data

Menurut (Sugiyono, 2019) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena bertujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket). Kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data dengan 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 3. 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

(Sugiyono, 2019)

G. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka. Maka untuk memperoleh hasil data yang diperlukan oleh setiap penelitian

dengan melakukan beberapa uji seperti uji validasi, uji reabilitas, uji regresi, dan pengujian hipotesis sebagai berikut :

A. Uji Validitas Menurut (Sugiyono, 2019) Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom corrected item-Total Correlation pada tabel item-total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas Menurut (Sugiyono, 2019) Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha.

Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten.

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

C. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggambarkan perhitungan angka-angka dan

dijelaskan hasil-hasil perhitungan berdasarkan literatur yang ada. Teknik analisis yang akan dipakai ialah teknik analisis regresi berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka digunakan model regresi berganda yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_{1x_1} + b_{2x_2}$$

(Sugiyono, 2019)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi kerja

b₁b₂ = Koefesien regresi merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil yang biasa. Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karna model analisis yang dipakai adalah Regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Sedangkan, pendekatan grafik berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat VIF (variance inflasi factor).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain, jika varian dari satu ke pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- a) jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
- b) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

D. Pengujian hipotesis

a. Uji t

Test uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel apakah variabel Kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- a) jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- b) Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel X dan Y.

Menguji hipotesis dengan uji t. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai t yang dihitung berada diluar daerah penerimaan H0, maka H0 ditolak dan Ha diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai t yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan H0, maka H0 diterima dan Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Berdasarkan nilai R^2 dapat diketahui tingkat signifikansi atau kesesuaian hubungan antara variabel bebas dan variabel tak bebas dalam regresi linier. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

(Sugiyono, 2019). Variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1) dan (X2) dalam hal ini adalah besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin dekat hasil koefisien determinasi terhadap angka 1 (satu), maka sumbangan dari kompensasi dan Motivasi kerja semakin besar terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah kualifikasi perhitungan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) 0,00 sampai 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- 2) 0,21 sampai 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- 3) 0,41 sampai 0,60 berarti korelasi memiliki keeratan sedang
- 4) 0,61 sampai 0,80 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- 5) 0,81 sampai 1,00 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat

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 :

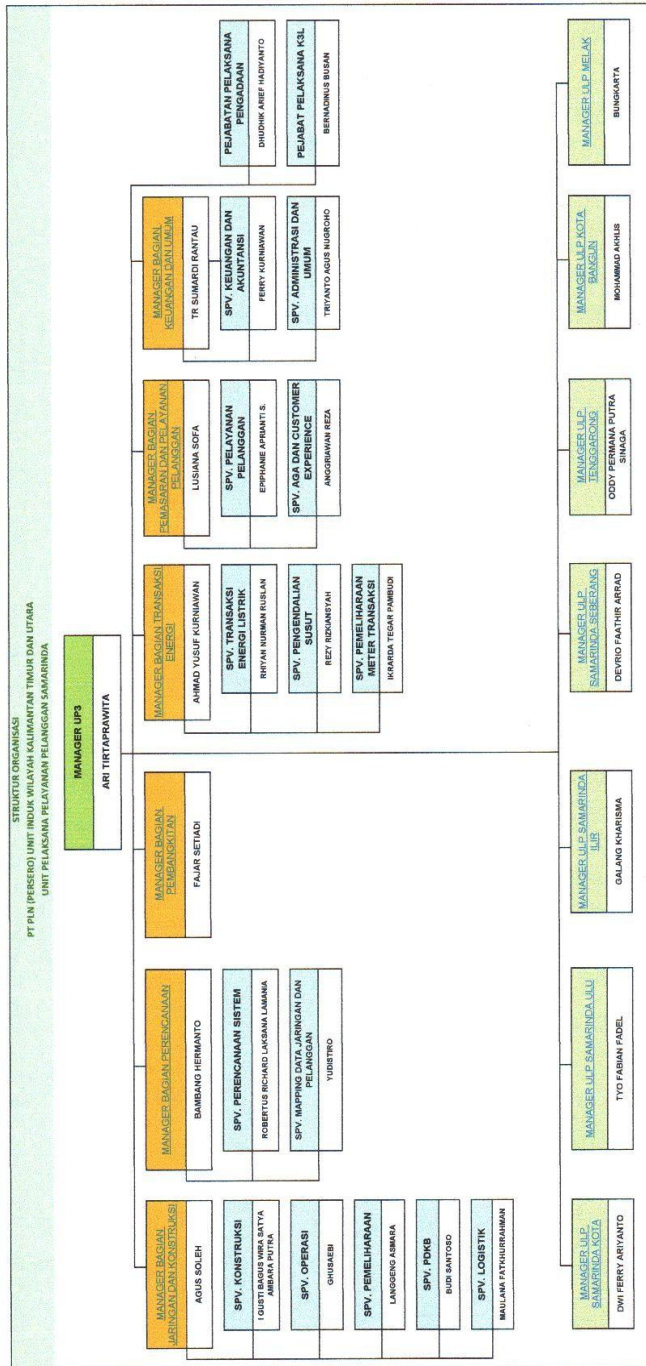
1. Menjamin ketersediaan tenaga listrik dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan.

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



4. 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 di 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	1	6	34	50	23	114
	persentase (%)	0.9%	5.3%	29.8%	43.9%	20.2%	100.0%
X1.2	Frekuensi	0	7	33	50	24	114
	persentase (%)	0%	6.1%	28.9%	43.9%	21.1%	100.0%
X1.3	Frekuensi	1	4	23	44	42	114
	persentase (%)	0.9 %	3.5 %	20.2%	38.6%	36.8 %	100.0%
X1.4	Frekuensi	1	4	9	55	45	114

	persentase (%)	0.9 %	3.5%	7.9%	48.2%	39.5%	100.0%
X1.5	Frekuensi	1	5	25	44	39	114
	persentase (%)	0.9 %	4.4%	21.9 %	38.6%	34.2%	100.0%
X1.6	Frekuensi	22	24	24	31	13	114
	persentase (%)	19.3%	21.1%	21.1%	27.2%	11.4 %	100.0%
X1.7	Frekuensi	0	6	24	53	31	114
	persentase (%)	0 %	5.3 %	21.1%	21.1%	11.4%	100.0%
X1.8	Frekuensi	0	8	23	59	24	114
	persentase (%)	0%	7.0%	20.2%	51.8 %	21.1 %	100.0%
X1.9	Frekuensi	1	6	34	48	24	114
	persentase (%)	0.9%	5.3%	29.8%	42.1%	21.1%	100.0%
X1.10	Frekuensi	1	7	33	47	25	114
	persentase (%)	0.9%	6.1%	28.9%	41.2%	21.9%	100.0%
X1.11	Frekuensi	1	6	30	49	27	114
	persentase (%)	0.9%	5.3%	26.3%	43.0%	23.7%	100.0%
X1.12	Frekuensi	2	7	26	49	30	114
	persentase (%)	1.8%	5.3%	22.8%	43.0%	26.3%	100.0%
X1.13	Frekuensi	1	6	28	50	29	114
	persentase (%)	0.9%	5.3%	24.6%	43.9%	25.4%	100.0%
X1.14	Frekuensi	2	3	21	57	30	114
	persentase (%)	1.8%	2.6%	18.4%	50.0%	26.3%	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	4	23	49	28	114
		0.0%	3.5%	20.2%	43.0%	24.6%	100.0%
X2.7	Frekuensi persentase (%)	0	5	29	52	28	114
		0.0%	4.4%	25.4%	45.6%	24.6%	100.0%
X2.8	Frekuensi persentase (%)	0	6	30	48	30	114
		0%	5.3%	26.3%	42.1%	26.3%	100.0%
X2.9	Frekuensi persentase (%)	0	7	26	50	31	114
		0.0%	6.1%	22.8%	43.9%	27.2%	100.0%
X2.10	Frekuensi persentase (%)	0	2	28	51	33	114
		0.0%	1.8%	24.6%	44.7%	28.9%	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 :

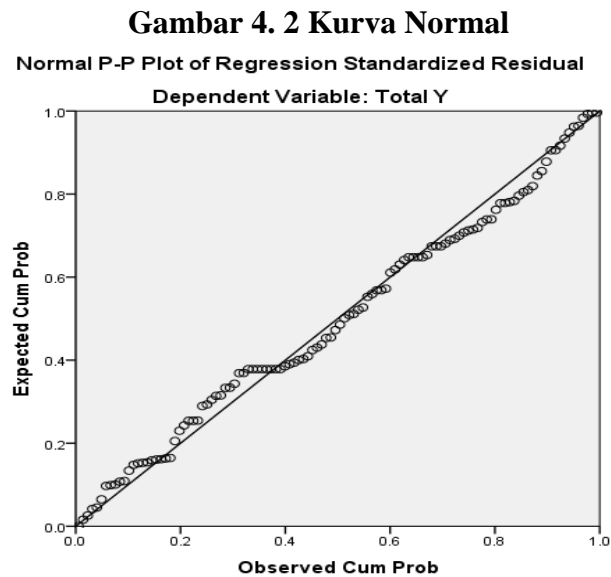
Tabel 4. 13 uji normalitas one-sample kolmogrov-smirnov test

		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

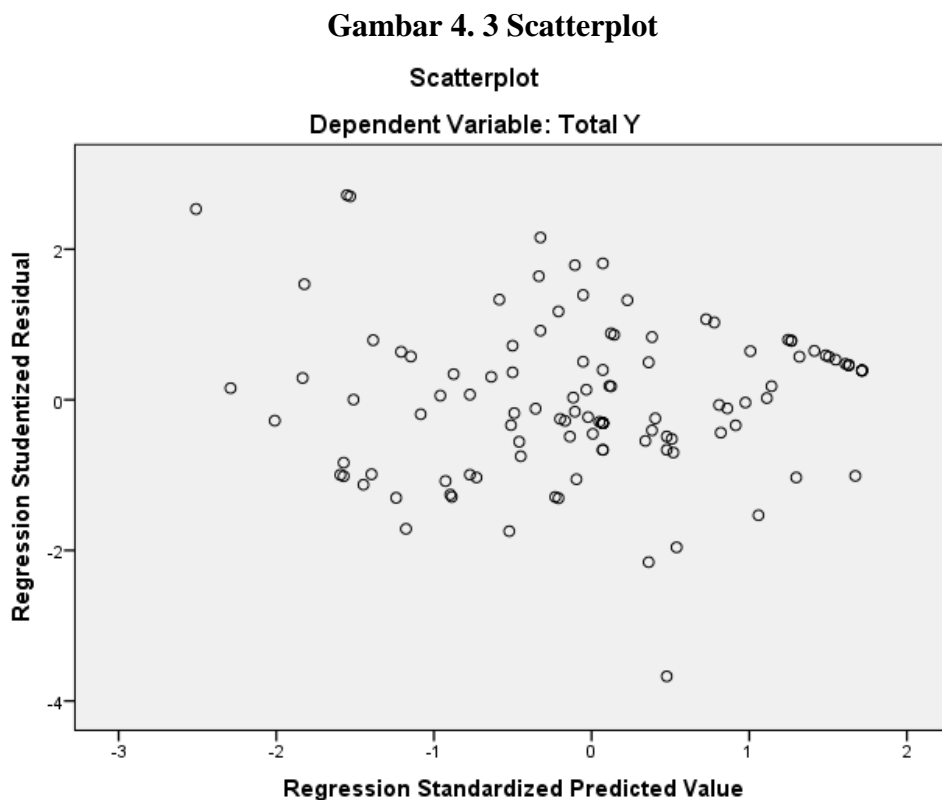
Sumber : data diolah peneliti tahun 2022

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 Koefisien 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.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

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

1. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, yang dibuktikan pada hasil uji t (Parsial) yaitu, t hitung 0,995 dengan nilai signifikan sebesar 0,332 ($0,332 > 0,05$). Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 tidak dapat diterima atau ditolak. Dikarenakan kompensasi pada PT.PLN Persero Area Samarinda hanyalah sebuah nilai-nilai lebih secara materi yang bisa di rasakan oleh karyawan namun tidak dapat mencukupi dan belum memuaskan pribadi karyawan itu sendiri.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, dikarenakan memiliki hasil uji t parsial nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,995 > t$ tabel 1,848. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima dikarenakan indikator motivasi kerja yang terdiri dari Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, beberapa faktor tersebut dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan demi untuk memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan karyawan. oleh karena itu semakin baik motivasi yang diberikan oleh manajemen maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

3. Motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, yang dibuktikan pada hasil uji koefisien determinasi untuk Motivasi (X2) memiliki hasil 0,665 hal ini berarti bahwa pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda memiliki keeratan yang sedang. Sedangkan Kompensasi (X1) memiliki hasil 0,114 hal ini berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda memiliki keeratan yang rendah. Dan dari hasil tersebut dapat disimpulkan H3 tidak dapat diterima atau ditolak, dikarenakan Motivasi kerja berupa penyediaan libur dan cuti yang cukup bagi karyawan atau jam kerja yang cukup fleksibel, kebebasan berpendapat dalam mengembangkan potensi diri agar lebih maju dan kerjasama antar tim merupakan hal dan cara yang dapat diberikan oleh manajemen perusahaan untuk kedepannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sedangkan kompensasi hanyalah nilai nilai lebih yang dapat dirasakan oleh pribadi masing-masing, sedangkan untuk menciptakan kinerja yang maksimal pada PT.PLN Persero Area Samarinda membutuhkan kerjasama tim dari satu ke yang lainnya.

B. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini dan dapat menjadi faktor agar dapat lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain :

1. Jumlah sampel yang digunakan sangat minim dari jumlah total karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, dikarenakan adanya batasan pada ketersediaan responden dalam melakukan pengisian kuisioner yang kami berikan. Terutama pada karyawan yang di bagian lapangan yang cukup jarang untuk ada waktu mengakses dikarenakan banyaknya pekerjaan di lapangan dan banyak karyawan lapangan yang kurang paham dengan cara mengakses internet.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi dikarenakan adanya perbedaan dalam pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden. Dan, terdapat faktor lain seperti faktor kejujuran dalam melakukan pengisian kuisioner.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Samarinda, disarankan yakni :

1. Bagi karyawan di bagian seperti teknisi, jaringan dan pelayanan PT.PLN Persero Area Samarinda diharapkan untuk dapat meningkatkan hubungan baik antar yang lainnya sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal juga serta mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan.
2. Bagi manajemen kantor PT. PLN Persero Area Samarinda diharapkan untuk Menambahkan Bonus bagi karyawan yang bekerja dengan mencapai target melalui penilaian kerja tahunan Atau pun 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.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan juga melakukan wawancara pada sumber yang kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Transformasi)', *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.

Lampiran Lampiran 1. Lembar persetujuan penelitian



UIW KALIMANTAN TIMUR DAN KALIMANTAN UTARA
UP3 SAMARINDA

Nomor : 0266/STH.01.04/C14040000/2022
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Segera
Hal : Pemberitahuan Penelitian Mahasiswa
Universitas Muhammadiyah Kalimantan
Timur

4 Maret 2022

Kepada

Yth. Ketua Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur
Jl. Ir. Juanda No 15
Samarinda

Menindaklanjuti surat Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur No 041/FEP.1/C.6/C/2022 tanggal 15 Februari 2022 perihal Ijin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat membantu menyediakan informasi terkait penelitian Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik sesuai ketentuan PT PLN (Persero) UP3 Samarinda dengan judul penelitian " Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen, Sikap Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Samarinda "

Diharapkan Penelitian Tugas Akhir ini dapat dilakukan secara online dan apabila terpaksa dilakukan tatap muka diharapkan tetap mematuhi protokol kesehatan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Samarinda.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN SAMARINDA,

ARI TIRTA PRAWITA

Lampiran 2. Data Kuisisioner

A. Data kuisisioner kompensasi

No.	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Gaji						
1.	gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup memenuhi kebutuhan dasar.					
2.	Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan hasil pekerjaan saya.					
Insentif						
1.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
2.	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja					
Bonus						
1.	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan					
2.	Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan.					
Upah						
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki					
2.	Saya merasa puas dengan upah yang telah diberikan oleh perusahaan.					
Premi						
1.	Perusahaan memberikan premi sesuai dengan kinerja saya					
2.	Saya merasa bisa mengandalkan premi untuk pemenuhan kebutuhan					
Pengobatan						
1.	Saya merasa puas dengan biaya pengobatan yang dijamin oleh perusahaan					
2.	Saya merasa biaya pengobatan yang diberikan perusahaan sudah membuat aman					
Asuransi						

1.	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan, beserta keluarga					
2.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					

B. Data kuisisioner Motivasi kerja

No.	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya.					
2.	Perusahaan menyediakan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
Kebutuhan Rasa Aman						
1.	Perusahaan memberikan kondisi kerja yang aman.					
2.	Perlengkapan kesehatan dan keamanan kerja telah disediakan oleh perusahaan bagi karyawan yang membutuhkan.					
Kebutuhan Sosial						
1.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan kerjasama tim					
2.	Atasan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan					
Kebutuhan penghargaan diri						
1.	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
2.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja					
Kebutuhan Aktualisasi diri						
1.	Saya bisa dengan bebas untuk menyampaikan pendapat dan mengembangkan potensi diri agar bisa lebih maju.					
2.	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk					

	pertumbuhan dan pengembangan diri.					
--	------------------------------------	--	--	--	--	--

C. Data kuisisioner kinerja karyawan

No	Pernyataan	ST	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kuantitas Kerja						
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang oleh perusahaan.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
Kualitas Kerja						
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti.					
2.	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal.					
Inisiatif						
1.	Saya selalu mencari - cari cara yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
2.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu menguasai bidang tugas lain					
Kemandirian						
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
2.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain					
Adaptasi						
1.	Mengatur emosi dengan baik dalam menghadapi perubahan					
2.	Dapat menerapkan dan mengerjakan pekerjaan didalam situasi yang baru di perusahaan					
Kerjasama						
1.	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama atau berbeda					
2.	Menghargai hasil kerja sesama rekan kerja					

Lampiran 3. Data tabulasi

A. Variabel independen

Kompensasi														
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	total
4	4	3	2	4	2	3	4	4	2	4	3	5	4	48
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	48
3	4	5	5	5	2	3	4	4	4	3	5	5	4	56
3	3	2	5	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	43
2	2	4	1	4	4	3	2	3	2	2	1	3	3	36
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	5	5	5	2	4	3	3	3	5	4	5	5	57
4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	63
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	50
5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	3	3	5	4	1	5	4	4	4	3	4	3	4	50
3	2	5	5	3	1	5	2	3	3	3	2	3	4	44
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	59
3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	49
4	4	4	4	5	2	5	4	3	4	5	5	5	5	59
4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	4	48
2	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	3	2	3	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	53
5	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	49
5	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	4	4	56

3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	5	48
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	50
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	45
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	66
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
3	2	3	4	2	5	2	2	3	3	2	2	2	1	36
4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	1	1	39
3	4	5	5	4	1	3	4	2	3	3	3	3	4	47
5	2	5	5	5	1	3	2	4	4	4	5	5	5	55
4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	55
4	3	4	5	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	50
3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	50
3	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	40
3	4	5	5	2	3	4	3	4	3	4	4	5	5	54
2	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	2	47
4	2	5	5	4	1	4	4	5	5	4	5	3	4	55
3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	62
3	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	55
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	58
3	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	58
4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	38
5	5	4	4	5	2	4	5	3	4	5	5	3	3	57
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48
4	3	5	5	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	48

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	68
3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	60
3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	60
4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	5	5	5	5	1	4	4	3	4	4	3	4	4	55
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	55
3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	38
4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	2	4	4	5	1	2	2	1	1	4	4	4	4	40
4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	5	5	62
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	48
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	64
4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	46
4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	56
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44
4	3	3	5	5	2	2	5	5	4	3	3	3	3	50
5	3	1	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	57

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	46
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	67
3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	65
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	59
4	4	4	2	5	1	5	4	2	2	2	5	4	4	48
3	3	5	5	5	1	5	4	3	3	3	3	3	3	49
5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	1	1	2	2	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

Motivasi kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	total
4	5	2	4	5	4	5	4	3	4	40
4	5	4	3	2	3	4	4	4	3	36
4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	37
3	4	2	4	2	2	3	3	3	2	28
3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	36
3	4	4	4	3	3	5	2	3	4	35
3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
2	5	5	5	5	4	3	2	3	3	37

5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	37
5	5	5	5	1	2	5	3	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	31
5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	39
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	2	5	2	4	3	3	2	3	32
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	2	4	4	2	2	2	3	29
4	5	4	4	3	4	2	2	2	5	35
5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	40
3	5	3	3	3	4	2	3	3	4	33
4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	37
4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	40
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	25
3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	36
3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	37
5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	43
4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	39

3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	42
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	36
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	38
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	47
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	4	4	2	4	4	5	3	4	2	5	37
3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

B. Variabel dependen

Kinerja karyawan												
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total Y
4	4	5	3	3	4	3	3	2	2	5	5	43
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	48
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	57
4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	49
4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	51
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	50
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	50
4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	38
4	4	5	3	3	2	3	4	3	3	3	3	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	54
5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	51
5	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	50
4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	47
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
4	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	2	34
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	52
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	51
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	2	3	45
4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	5	4	49
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	47
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
3	3	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	44
3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	39
3	4	5	3	5	4	4	5	3	2	3	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58

5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	38
3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	5	2	39
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	46
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	47
3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	40
4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	52
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	43
5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	37
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	53
5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	54
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	46
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	5	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	41
5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	51
4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	41
4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

Lampiran 4. Data frekuensi

A. Kompensasi

K1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.3	5.3	6.1
	Netral	34	29.8	29.8	36.0
	Setuju	50	43.9	43.9	79.8
	Sangat Setuju	23	20.2	20.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	6.1	6.1	6.1
	Netral	33	28.9	28.9	35.1
	Setuju	50	43.9	43.9	78.9
	Sangat Setuju	24	21.1	21.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.5	3.5	4.4
	Netral	23	20.2	20.2	24.6
	Setuju	44	38.6	38.6	63.2
	Sangat Setuju	42	36.8	36.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	4	3.5	3.5	4.4
	Netral	9	7.9	7.9	12.3
	Setuju	55	48.2	48.2	60.5
	Sangat Setuju	45	39.5	39.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	5	4.4	4.4	5.3
	Netral	25	21.9	21.9	27.2
	Setuju	44	38.6	38.6	65.8
	Sangat Setuju	39	34.2	34.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	22	19.3	19.3	19.3
	Tidak Setuju	24	21.1	21.1	40.4
	Netral	24	21.1	21.1	61.4
	Setuju	31	27.2	27.2	88.6
	Sangat Setuju	13	11.4	11.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Setuju	6	5.3	5.3	5.3
	Netral	24	21.1	21.1	26.3
	Setuju	53	46.5	46.5	72.8
	Sangat Setuju	31	27.2	27.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	7.0	7.0	7.0
	Netral	23	20.2	20.2	27.2
	Setuju	59	51.8	51.8	78.9
	Sangat Setuju	24	21.1	21.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.3	5.3	6.2
	Netral	34	29.8	30.1	36.3
	Setuju	48	42.1	42.5	78.8
	Sangat Setuju	24	21.1	21.2	100.0
	Total	113	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		114	100.0		

K1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	7	6.1	6.2	7.1
	Netral	33	28.9	29.2	36.3

	Setuju	47	41.2	41.6	77.9
	Sangat Setuju	25	21.9	22.1	100.0
	Total	113	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		114	100.0		

K1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.3	5.3	6.2
	Netral	30	26.3	26.5	32.7
	Setuju	49	43.0	43.4	76.1
	Sangat Setuju	27	23.7	23.9	100.0
	Total	113	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		114	100.0		

K1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	7	6.1	6.1	7.9
	Netral	26	22.8	22.8	30.7
	Setuju	49	43.0	43.0	73.7
	Sangat Setuju	30	26.3	26.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

K1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	Tidak Setuju	6	5.3	5.3	6.1

Netral	28	24.6	24.6	30.7
Setuju	50	43.9	43.9	74.6
Sangat Setuju	29	25.4	25.4	100.0
Total	114	100.0	100.0	

K1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	3	2.6	2.7	4.4
	Netral	21	18.4	18.6	23.0
	Setuju	57	50.0	50.4	73.5
	Sangat Setuju	30	26.3	26.5	100.0
	Total	113	99.1	100.0	
Missing	System	1	.9		
Total		114	100.0		

B. Motivasi Kerja

MK2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
	Netral	29	25.4	25.4	27.2
	Setuju	55	48.2	48.2	75.4
	Sangat Setuju	28	24.6	24.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

MK2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.5	3.5	3.5
	Netral	22	19.3	19.3	22.8
	Setuju	47	41.2	41.2	64.0

Sangat Setuju	41	36.0	36.0	100.0
Total	114	100.0	100.0	

MK2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
Netral	25	21.9	21.9	24.6
Setuju	51	44.7	44.7	69.3
Sangat Setuju	35	30.7	30.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

MK2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	3.5	3.5	3.5
Netral	27	23.7	23.7	27.2
Setuju	51	44.7	44.7	71.9
Sangat Setuju	32	28.1	28.1	100.0
Total	114	100.0	100.0	

MK2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
Tidak Setuju	3	2.6	2.7	3.5
Netral	23	20.2	20.4	23.9
Setuju	50	43.9	44.2	68.1
Sangat Setuju	36	31.6	31.9	100.0
Total	113	99.1	100.0	
Missing System	1	.9		
Total	114	100.0		

MK2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.5	3.5	3.5
	Netral	23	20.2	20.2	23.7
	Setuju	49	43.0	43.0	66.7
	Sangat Setuju	38	33.3	33.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

MK2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.4	4.4	4.4
	Netral	29	25.4	25.4	29.8
	Setuju	52	45.6	45.6	75.4
	Sangat Setuju	28	24.6	24.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

MK2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.3	5.3	5.3
	Netral	30	26.3	26.3	31.6
	Setuju	48	42.1	42.1	73.7
	Sangat Setuju	30	26.3	26.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

MK2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	6.1	6.1	6.1
	Netral	26	22.8	22.8	28.9

Setuju	50	43.9	43.9	72.8
Sangat Setuju	31	27.2	27.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

MK2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
Netral	28	24.6	24.6	26.3
Setuju	51	44.7	44.7	71.1
Sangat Setuju	33	28.9	28.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

C. Kinerja Karyawan

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
Netral	24	21.1	21.1	21.9
Setuju	50	43.9	43.9	65.8
Sangat Setuju	39	34.2	34.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
Netral	21	18.4	18.4	20.2
Setuju	53	46.5	46.5	66.7
Sangat Setuju	38	33.3	33.3	100.0
Total	114	100.0	100.0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
	Netral	23	20.2	20.2	21.9
	Setuju	42	36.8	36.8	58.8
	Sangat Setuju	47	41.2	41.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
	Netral	22	19.3	19.3	21.1
	Setuju	47	41.2	41.2	62.3
	Sangat Setuju	43	37.7	37.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.5	3.5	3.5
	Netral	24	21.1	21.1	24.6
	Setuju	46	40.4	40.4	64.9
	Sangat Setuju	40	35.1	35.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
	Netral	16	14.0	14.0	15.8
	Setuju	55	48.2	48.2	64.0

Sangat Setuju	41	36.0	36.0	100.0
Total	114	100.0	100.0	

KK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.9	.9	.9
Netral	25	21.9	21.9	22.8
Setuju	49	43.0	43.0	65.8
Sangat Setuju	39	34.2	34.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

KK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	1.8	1.8	1.8
Netral	21	18.4	18.4	20.2
Setuju	53	46.5	46.5	66.7
Sangat Setuju	38	33.3	33.3	100.0
Total	114	100.0	100.0	

KK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
Netral	23	20.2	20.2	22.8
Setuju	58	50.9	50.9	73.7
Sangat Setuju	30	26.3	26.3	100.0
Total	114	100.0	100.0	

KK9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Netral	23	20.2	20.2	22.8
	Setuju	58	50.9	50.9	73.7
	Sangat Setuju	30	26.3	26.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KK10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.5	3.5	3.5
	Netral	30	26.3	26.3	29.8
	Setuju	45	39.5	39.5	69.3
	Sangat Setuju	35	30.7	30.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KK11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Netral	21	18.4	18.4	21.1
	Setuju	49	43.0	43.0	64.0
	Sangat Setuju	41	36.0	36.0	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KK12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.6	2.6	2.6
	Netral	16	14.0	14.0	16.7
	Setuju	41	36.0	36.0	52.6
	Sangat Setuju	54	47.4	47.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil output SPSS

A. Uji Validitas

1. Kompensasi

		Correlations														Tota
		K1. 1	K1. 2	K1. 3	K1. 4	K1. 5	K1. 6	K1. 7	K1. 8	K1. 9	K1. 10	K1. 11	K1. 12	K1.13	K1. 14	IX1
K1. 1	Pearson Correlation	1	.520**	.344**	.301**	.297**	.231*	.367**	.467**	.357**	.418**	.349**	.321**	.311**	.331**	.595**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1. 2	Pearson Correlation	.520**	1	.444**	.365**	.477**	.174	.565**	.648**	.435**	.520**	.424**	.366**	.465**	.429**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.063	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1. 3	Pearson Correlation	.344**	.444**	1	.546**	.537**	-.047	.493**	.350**	.374**	.444**	.366**	.425**	.472**	.488**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.617	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1. 4	Pearson Correlation	.301**	.365**	.546**	1	.384**	-.122	.501**	.376**	.473**	.573**	.349**	.368**	.286**	.320**	.578**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.195	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1. 5	Pearson Correlation	.297**	.477**	.537**	.384**	1	-.089	.456**	.391**	.383**	.430**	.380**	.427**	.343**	.307**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.348	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

K1.6	Pearson Correlation	.231*	.174	-.047	-.122	-.089	1	.020	.152	.166	.102	.140	.032	.112	.038	.246**
	Sig. (2-tailed)	.013	.063	.617	.195	.348		.830	.107	.078	.284	.140	.735	.236	.690	.008
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.7	Pearson Correlation	.367**	.565**	.493**	.501**	.456**	.020	1	.582**	.571**	.606**	.449**	.511**	.412**	.461**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.830		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.8	Pearson Correlation	.467**	.648**	.350**	.376**	.391**	.152	.582**	1	.588**	.671**	.496**	.524**	.426**	.428**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.107	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.9	Pearson Correlation	.357**	.435**	.374**	.473**	.383**	.166	.571**	.588**	1	.772**	.475**	.515**	.425**	.409**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.078	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.10	Pearson Correlation	.418**	.520**	.444**	.573**	.430**	.102	.606**	.671**	.772**	1	.544**	.514**	.438**	.453**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.284	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.11	Pearson Correlation	.349**	.424**	.366**	.349**	.380**	.140	.449**	.496**	.475**	.544**	1	.716**	.639**	.653**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.140	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.12	Pearson Correlation	.321**	.366**	.425**	.368**	.427**	.032	.511**	.524**	.515**	.514**	.716**	1	.682**	.687**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.735	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.13	Pearson Correlation	.311**	.465**	.472**	.286**	.343**	.112	.412**	.426**	.425**	.438**	.639**	.682**	1	.769**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.002	.000	.236	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
K1.14	Pearson Correlation	.331**	.429**	.488**	.320**	.307**	.038	.461**	.428**	.409**	.453**	.653**	.687**	.769**	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.690	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Totals	Pearson Correlation	.595**	.708**	.644**	.578**	.593**	.246**	.740**	.752**	.743**	.791**	.748**	.741**	.711**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Motivasi kerja

Correlations

	MK2.1	MK2.2	MK2.3	MK2.4	MK2.5	MK2.6	MK2.7	MK2.8	MK2.9	MK2.10	Totals
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	IX2
MK2.1 Pearson Correlation	1	.528*	.603*	.544*	.354*	.501*	.606*	.635*	.550*	.584**	.747**
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.2 Pearson Correlation	.528*	1	.596*	.527*	.441*	.548*	.547*	.488*	.467*	.490**	.718**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.3	Pearson Correlation	.603*	.596*	1	.615*	.543*	.482*	.601*	.576*	.621*	.596**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.4	Pearson Correlation	.544*	.527*	.615*	1	.454*	.491*	.619*	.593*	.639*	.557**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.5	Pearson Correlation	.354*	.441*	.543*	.454*	1	.640*	.484*	.596*	.504*	.475**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.6	Pearson Correlation	.501*	.548*	.482*	.491*	.640*	1	.573*	.650*	.542*	.591**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.7	Pearson Correlation	.606*	.547*	.601*	.619*	.484*	.573*	1	.705*	.689*	.582**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.8	Pearson Correlation	.635*	.488*	.576*	.593*	.596*	.650*	.705*	1	.695*	.623**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

N		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.9	Pearson	.550*	.467*	.621*	.639*	.504*	.542*	.689*	.695*	1	.670**	.823**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
MK2.10	Pearson	.584*	.490*	.596*	.557*	.475*	.591*	.582*	.623*	.670*	1	.784**
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Total X2	Pearson	.747*	.718*	.793*	.777*	.708*	.769*	.817*	.846*	.823*	.784**	1
	Correlation	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.Kinerja karyawan

Correlations

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	Total Y
KK1	1	.603**	.611**	.678**	.639**	.484**	.599**	.588**	.535**	.540**	.442**	.482**	.756**
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK2	.603**	1	.554**	.604**	.625**	.531**	.645**	.557**	.565**	.417**	.471**	.569**	.749**
	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

KK3	Pearson Correlation	.611 **	.554 **	1	.677 **	.671 **	.538 **	.580 **	.540 **	.572 **	.458 **	.471 **	.588 **	.765 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK4	Pearson Correlation	.678 **	.604 **	.677 **	1	.692 **	.577 **	.645 **	.575 **	.707 **	.615 **	.559 **	.589 **	.833 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK5	Pearson Correlation	.639 **	.625 **	.671 **	.692 **	1	.653 **	.703 **	.625 **	.681 **	.539 **	.568 **	.653 **	.848 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK6	Pearson Correlation	.484 **	.531 **	.538 **	.577 **	.653 **	1	.639 **	.563 **	.663 **	.562 **	.653 **	.660 **	.789 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK7	Pearson Correlation	.599 **	.645 **	.580 **	.645 **	.703 **	.639 **	1	.614 **	.651 **	.576 **	.483 **	.539 **	.806 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK8	Pearson Correlation	.588 **	.557 **	.540 **	.575 **	.625 **	.563 **	.614 **	1	.688 **	.650 **	.558 **	.612 **	.795 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK9	Pearson Correlation	.535 **	.565 **	.572 **	.707 **	.681 **	.663 **	.651 **	.688 **	1	.745 **	.640 **	.664 **	.853 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	
KK10	Pearson Correlation	.540**	.417**	.458**	.615**	.539**	.562**	.576**	.650**	.745**	1	.515**	.635**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK11	Pearson Correlation	.442**	.471**	.471**	.559**	.568**	.653**	.483**	.558**	.640**	.515**	1	.675**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
KK12	Pearson Correlation	.482**	.569**	.588**	.589**	.653**	.660**	.539**	.612**	.664**	.635**	.675**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114
Total Y	Pearson Correlation	.756**	.749**	.765**	.833**	.848**	.789**	.806**	.795**	.853**	.765**	.740**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji reliabilitas

1. Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.946	12

2. Motivasi kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	113	99.1
	Excluded ^a	1	.9
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.928	10

3. Kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

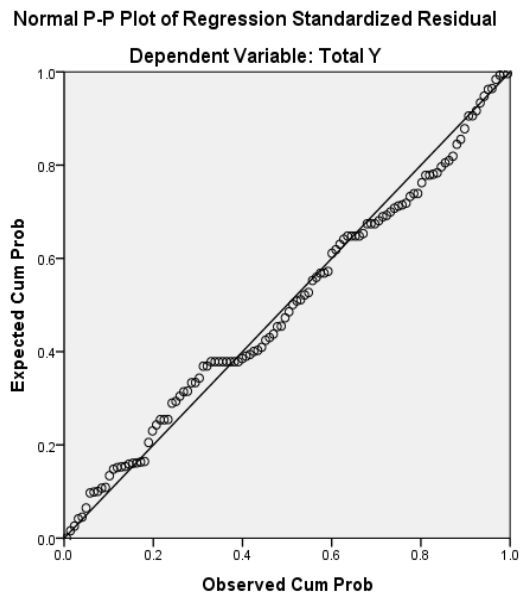
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.946	12

C. Asumsi Klasik

1. Normalitas



One-Sample Kolmogorov-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}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

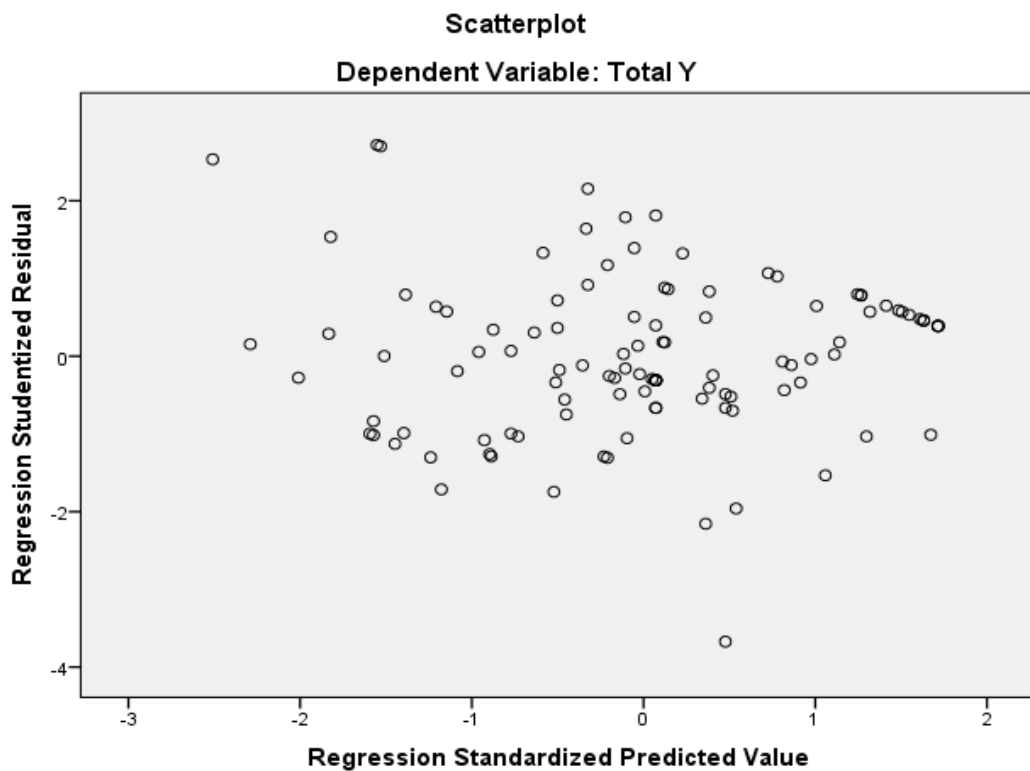
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

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

a. Dependent Variable: Total Y

3. Uji heteroskedastisitas



4. Analisis regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X2, Total X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Total Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.422	5.683

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2732.197	2	1366.099	42.293	.000 ^b
	Residual	3585.425	111	32.301		
	Total	6317.623	113			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Total X1	Total X2
1	1	2.980	1.000	.00	.00	.00
	2	.014	14.454	.99	.09	.13
	3	.005	23.811	.01	.91	.87

a. Dependent Variable: Total Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	37.08	57.84	49.41	4.917	114
Std. Predicted Value	-2.509	1.715	.000	1.000	114
Standard Error of Predicted Value	.549	1.718	.875	.292	114
Adjusted Predicted Value	36.12	57.85	49.40	4.919	114
Residual	-20.754	15.219	.000	5.633	114
Std. Residual	-3.652	2.678	.000	.991	114
Stud. Residual	-3.672	2.719	.001	1.003	114
Deleted Residual	-20.988	15.692	.009	5.775	114
Stud. Deleted Residual	-3.900	2.802	.001	1.020	114
Mahal. Distance	.061	9.334	1.982	2.103	114
Cook's Distance	.000	.147	.008	.018	114
Centered Leverage Value	.001	.083	.018	.019	114

a. Dependent Variable: Total Y

5. Uji Hipotesis

Coefficients^a








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

a. Dependent Variable: Total Y



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Muhammad Isnin
 NIM : 1811102931168
 Program Studi : MANAJEMEN SI
 Bimbingan Mulai : _____
 Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	2/02-2022	Pertemuan online / Judul	
2	8/02-2022	konsultasi bab 1 / Rempat Penelitian	
3	15/02-2022	konsultasi Bab 1	
4	4/03-2022	konsultasi Bab 2	
5	13/03-2022	konsultasi Bab 2/3	
6	28/03-2022	konsultasi Bab 4/5	
7	30/05-2022	konsultasi Bab 4/5	

Samarinda, 2022

Pembimbing,


(Dr. M. Rinda Sk., S.Hu., MSI)

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN (Persero) Area Samarinda

by Muhammad Isnin Skr 0811

Submission date: 08-Nov-2022 09:48AM (UTC+0800)

Submission ID: 1947735961

File name: turnitin_Muhammad_Isnin_3.docx (3.09M)

Word count: 4538

Character count: 27738

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT.PLN (Persero) Area Samarinda

ORIGINALITY REPORT

29% SIMILARITY INDEX	27% INTERNET SOURCES	17% PUBLICATIONS	18% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Student Paper	2%
2	journal.uwgm.ac.id Internet Source	2%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	123dok.com Internet Source	1%
5	Submitted to itera Student Paper	1%
6	es.scribd.com Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%