

# 15

*by* Ribhan Ribhan

---

**Submission date:** 28-Jan-2022 11:45AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1749774963

**File name:** D.pdf (2.46M)

**Word count:** 14932

**Character count:** 95929

# Jurnal

# BISNIS DAN MANAJEMEN

Volume 15 No. 1, Januari 2019

ISSN 1411 - 9366

**PENGARUH MODAL PSIKOLOGI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN AUTO 2000 - PT ASTRA INTERNASIONAL Tbk  
TOYOTA KANTOR CABANG RADEN INTAN BANDAR LAMPUNG**

Abdul Aziz | Yuningsih

**ANALISIS PENGARUH INITIAL PUBLIC OFFERING (IPO) DAN SEKTOR  
USAHA TERHADAP KINERJA KEUANGAN  
(Studi Pada Perusahaan Yang Listing di BEI Pada Tahun 2015)**

Rizky Khairunisa | Irham Lihan | R.A. Fiska Huzaimah

**ANALISIS STRATEGI BISNIS JASA PENYEWAAN TENDA DAN  
PERALATAN PESTA PADA ALFIAN WEDDING ORGANIZER DI  
LAMPUNG UTARA**

Eli Suryani | Rr Erlina

**6  
PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Puspa Sari | Ribhan | Nova Mardiana

**ANALISIS STRATEGI BISNIS PADA PT ERA GLOBAL PRIORITAS DI  
BANDAR LAMPUNG**

Rahmat Tullah | Rr Erlina | Dwi Asri Siti Ambarwati

**IMPACT OF MUSLIM HOLYDAY ON ASEAN STOCK MARKET  
(Sutdy Comparative On Stock Market In 7 Countries In ASEAN Stock  
Market Year 2015 - 2018)**

Ineke Aprilia L | Prakarsa Panjinegara | Muslimin

JURNAL  
BISNIS dan  
MANAJEMEN

Vol.  
15

No. 1

Hal. 1 - 167

Bandar Lampung  
Januari 2019



# PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

**Puspa Sari  
Ribhan  
Nova Mardiana**

<sup>2</sup>  
(Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung)  
(Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung)

[puspa.sari@students.feb.unila.ac.id](mailto:puspa.sari@students.feb.unila.ac.id)

[ribhan1968@yahoo.co.id](mailto:ribhan1968@yahoo.co.id)

[nova.mardiana@gmail.com](mailto:nova.mardiana@gmail.com)

## ABSTRAK

<sup>2</sup> Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembangkit tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari 137 jawaban responden karyawan <sup>5</sup> PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang. Kesimpulannya adalah bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang agar memberikan informasi deskripsi pekerjaan yang lebih <sup>5</sup> jelas sehingga karyawan dapat memahami pekerjaannya dengan baik. Selain itu PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang disarankan untuk menerangkan <sup>2</sup> pelatihan dan pengembangan yang baik demi peningkatan kinerja karyawan, dan lebih menyesuaikan jumlah gaji dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

<sup>6</sup> **Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

Humans are the most decisive resource in achieving the desired goals of the company. PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang is a company engaged in electric power generation to serve the needs of the community. This study aims to determine the effect of work motivation, competence, and compensation on employee performance applied by PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang in influencing the performance of its employees. This study was analyzed using simple linear regression analysis. The data used in this study uses primary data obtained from 137 respondents answers to employees of PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang. The conclusion is that this study supports the proposed hypothesis, namely: work motivation has a positive effect on employee performance, competence has a positive effect on employee performance, and compensation has a positive effect on employee performance. Suggestions given from this study are PT PLN (Persero) Sumatra P3B UPT Tanjung Karang in order to provide clear job description information so that employees can understand their work properly. In addition, PT PLN (Persero) Sumatra P3B Tanjung Karang is recommended to implement good training and development for the improvement of employee performance, and better adjust the amount of salary with the burden of work carried out by employees.

**Keyword** : Work Motivation, Competention, Compensation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Agar dunia organisasi dapat maju, berkembang, dan berkualitas, maka karyawan harus memiliki motivasi kerja yang baik serta kompetensi dan pemberian kompensasi yang sesuai yang bertujuan agar kinerjanya meningkat. Sumber daya manusia berkerja ditunjukkan untuk menjadi karyawan dengan kinerja yang baik karena dengan kinerja yang baik akan menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan

organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjaalakan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan Spencer (2007: 84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang bekinerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Hasibuan (2003: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Ishak dan Tanjung (2002: 197) adalah segala sesuatu yang diterima oleh aryaawan sebagai balas jasa atau upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan.

Mangkunegara (2006: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2004: 309) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja bertujuan untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Mengingat pentingnya peranan kinerja karyawan dalam perusahaan agar tetap dapat “survive” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran kinerja karyawan tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan. PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemangkitan tenaga listrik yang dibangkitkan oleh pusat-pusat pembangkit listrik milik PT. PLN (Persero) sektor tarahan dan PT. PLN (Persero) Sektor Bandar Lampung untuk melayani kebutuhan PT. PLN (Persero) area Tanjung Karang, area Metro, area Kotabumi, area Lahat dan area Palembang. PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang bertugas untuk merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan oprasional penyaluran diwilayah kerja UPT Tanjung Karang secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai kinerja yang baik. Untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi misi perusahaan, dibutuhkan para karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Tetapi terdapat masalah dalam kinerja PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang yaitu kurang disiplinnya terhadap jam kerja seperti datang tidak tepat waktu dan karyawan sering melebihi lebihkan jam istirahat yang seharusnya hanya satu jam bisa lebih dari satu jam dan juga sering sekali pulang sebelum jam kerja berakhir, dengan demikian harus ada upaya untuk mengatasi hal-hal tersebut.

PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Wilayah Lampung yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No.19 Gedong Pakuon, Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung sebagai perwakilan PT. PLN untuk wilayah Lampung merupakan perusahaan milik negara yang sangat berkembang, perusahaan ini berkecimpung dalam bidang pendistribusian dan niaga pembangkit listrik dimana perusahaan mempekerjakan banyak karyawan. Jumlah pegawai/karyawan pada tahun 2017 tercatat sebanyak 137 pegawai yang memiliki bermacam-macam kriteria, pengalaman, kemampuan, dan kinerja yang berbeda.

**Tabel 1.1. Jumlah pegawai PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah Pegawai (orang)
Manajer Unit	6
Assitant Engineer	22
Assitant Operator	18
Analyst Officer	9
Supervisor Pelaksanaan	20
Junior Analyst	27
Junior Operator	35
Jumlah	137

Sumber : PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang

Tabel data kompetensi karyawan PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang, sebagaimana yang dikatakan oleh Spencer and Spencer (dalam Palan, 2007: 15), bahwa pada saat ini banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi "bagaimana" kinerja dilakukan (*at present, many organizations are becoming interested in management and appraisal of competence the "how" of performance*). Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dan mencakup niat, tindakan, dan hasil akhir.

**Tabel 1.2 Data Kompetensi Karyawan PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang Tahun 2017**

Kompetensi Karyawan	Presentase	Target Pencapaian
Berfikir Analisis ( <i>Analytical Thinking / ANT</i> )	65%	90-100%
Orientasi Pada Tugas ( <i>Achievement Orientation / AO</i> )	63%	90-100%
Kepercayaan Diri ( <i>Self Confidence / SC</i> )	65%	90-100%
Mengembangkan Orang Lain ( <i>Developing Others / DEV</i> )	65%	90-100%
Membangun Hubungan ( <i>Relationship Building / RSB</i> )	80%	90-100%
Kerjasama Kelompok ( <i>Team Work / TWK</i> )	80%	90-100%
Kemampuan Teknis ( <i>Technical Expertise / TE</i> )	65%	90-100%
Peduli Kualitas ( <i>Concern For Order / CFO</i> )	65%	90-100%

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang 2017

Tabel di atas diketahui 137 karyawan dengan kompetensi karyawan berfikir analisis 65%, orientasi pada tugas 63%, kepercayaan diri 65%, mengembangkan orang lain 65% membangun hubungan 80%, kerjasama kelompok 80%, kemampuan teknis 65%, peduli kualitas 65% dengan tingkat standar pencapaian dengan persentase 90 – 100%. Data di atas menjadi tolak ukur kinerja perusahaan agar dapat mengambil kebijakan guna membangun kinerja yang lebih baik lagi.

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik yang semakin meningkat, maka diperlukan kesiapan dan kompetensi dalam pelaksanaan fungsi pelayanan. Untuk menghilangkan dan mengurangi kesenjangan pelayanan para karyawan harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan secara

terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi di masyarakat. <sup>1</sup> Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, terdiri dari kompetensi intelektual dan kompetensi fisik (Robbins, 2006). Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat keterampilannya, sehingga kompetensi kerja pegawai yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang juga tinggi, serta kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

<sup>1</sup> Kompetensi yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Karyawan adalah salah satu aset perusahaan atau instansi yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan guna mendukung kelangsungan hidup perusahaan atau instansi, untuk itu motivasi dari dalam diri karyawan sangat diperlukan agar tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Kegiatan peningkatan produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan akan tumbuh dan berkembang perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugastugasnya secara maksimal ataupun kinerja yang bagus.

<sup>1</sup> Perkembangannya semakin banyak tantangan-tantangan baru yang begitu kompleks sehingga sudah menjadi satu keharusan bahwa betapa pentingnya memiliki kompetensi atau sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang selain profesional juga harus mempunyai motivasi dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi.

Selain itu juga lingkungan kerja yang menyenangkan di dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai.

Tabel 1.3 Daftar Presensi Karyawan PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang

BULAN	JUMLAH PEGAWAI	SAKIT	IZIN	ALPHA	TOTAL
Januari	137	13	8	2	23
Februari	137	14	6	5	25
Maret	137	9	17	1	27
April	137	10	13	3	26
Mei	137	14	14	4	32
Juni	137	12	11	2	25
Juli	137	21	12	5	38
Agustus	137	18	24	0	42
September	137	11	16	0	27
Oktober	137	12	13	4	29
November	137	24	11	1	36
Desember	137	22	27	0	49
<b>TOTAL</b>		180	172	27	379

Sumber: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang 2017

Tabel 1.3 menunjukkan jumlah ketidakhadiran total mencapai 379 kali dalam satu tahun. Ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan desember sebanyak 49 kali ketidakhadiran yang terjadi kepada karyawan menandakan minimnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, dan insentif belum sebanding dengan apa yang dilakukan. Dan juga disebabkan kurangnya motivasi dorongan karyawan untuk hadir dalam bekerja. Kurangnya tingkat presensi dalam hal ketidakhadiran berdampak pada hasil kerja yang masih dibawah standar minimum pelayanan pada perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan keadaan karyawan berstatus sesuai dengan pangkat dan golongan.

Agar meningkatkan kesejahteraan dan memotivasi pegawainya dalam bekerja, PLN menetapkan besaran remunerasi pegawai mengacu pada keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.007.K/DIR/2008 tentang sistem remunerasi pegawai beserta peraturan perubahannya yang terakhir yaitu SK Direksi No.0035.K/DIR/2014, yakni setiap pegawai berhak atas kompensasi berdasarkan:

a. *Pay for person* (P1) merupakan kompensasi dalam bentuk uang setiap bulan untuk menghargai kompetensi, pengalaman kerja dan masa kerja yang besarnya ditentukan level grade dan skala grade.

*Pay for person* dipakai sebagai dasar untuk menghitung kompensasi yang terkait dengan kewajiban jangka panjang perseroan, tunjangan cuti tahunan, dan tunjangan hari raya keagamaan.

b. *Pay for position* (P2) diberikan sebagai kompensasi atas bobot jabatan yang dibebankan kepada pegawai yang menggambarkan know how, problem solving, accountability. Rumusan umum penetapan P2 adalah = indeks daerah x koefisien posisi x tarif posisi

Dasar Penetapan besaran pay for position adalah:

- *Know how*
- *Problem solving*
- *Accountability*

c. *Pay for performance* (P3) diberikan sebagai kompensasi atas prestasi kerja pegawai berdasarkan hasil kinerja yang dicapai baik secara individu atau secara kelompok yang merupakan kontribusi nyata dan terukur.

Pemberian berbagai macam kompensasi yang diberikan PT PLN (Persero) diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus memperbaiki kinerjanya. Perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dapat berubah bergantung dengan motivasi yang dimilikinya, ketika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan baik. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

## LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

### 2.1 Landasan Teori

Penelitian ini menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai grand theory dan perilaku organisasi sebagai middle range theory dan teori motivasi, kompetensi, kompensasi serta kinerja sebagai applied theory.

### 2.2 Motivasi Kerja

Holler (1998: 6) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh bebrapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sedangkan Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi.

Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjaalkan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Greenberg dan Baron (2003: 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi. Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka dapat memacu semangat kerja karyawan dan bahwa keinginan yang diimpikan oleh manusia didalam bekerja menurut Hasibuan (2004), terbagi dalam :

- a. *The desire to live*, yang menjelaskan bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, yaitu memperoleh makanan dan minuman untuk melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for pessonion*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu, ini merupakan keinginan manusia kedua yang menyebabkan kenapa manusia bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan.

Kekuatan utama Teori Hierarki Kebutuhan Maslow adalah identifikasi kebutuhan individu untuk tujuan memotivasi perilaku. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, manajer dapat memengaruhi kinerja. Teori ERG Alderfer adalah salah satu upaya untuk memodifikasi hierarki Maslow oleh mengurangi jumlah kategori kebutuhan. Alderfer hanya menemukan tiga tingkat kebutuhan Carolyn Wiley (2014) :

1. Keberadaan atau kelangsungan hidup (E);
2. Keterkaitan (R), berurusan dengan interaksi sosial dan aspek eksternal penghargaan (pengakuan dan status dari orang lain); dan
3. Pertumbuhan (G), berfokus pada keinginan untuk mencapai dan mengembangkan seseorang potensi dan aspek internal dari pemenuhan ego (sukses dan otonomi).

Uraian tersebut dapat di lihat bahwa bahwa motivasi merupakan proses untuk mendorong karyawan dengan giat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada 6 (enam) teknik aplikasi teori motivasi menurut Siagian (2012), yaitu:

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau Management by objectives (MBO); terkini sangat populer digunakan oleh manajemen dalam memberikan motivasi positif bagi para bawahannya.
2. Program penghargaan pada karyawan; program dimaksud dapat mengambil berbagai bentuk seperti promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan sebagainya.
3. Program ketertiban karyawan; suatu proses partisipatif untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan dimaksudkan untuk mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan organisasi. Agar teknik ini benarbenar efektif, manajemen perlu memperhatikan:
  - a. Tersedianya cukup waktu bagi karyawan untuk berpartisipasi
  - b. Tersedianya isu yang melibatkan para karyawan harus relevan dengan kepentingan karyawan
  - c. Para karyawan harus mempunyai kemampuan intelektual, kemampuan teknis, dan kemampuan berkomunikasi agar mampu memberikan kontribusi substansial
  - d. Keterlibatan para karyawan didukung oleh budaya organisasi; keterlibatan dalam bentuk perwakilan karyawan dapat mengambil bentuk partisipasi melalui perwakilan yang ditunjuk sebagai wakil para karyawan, dewan karyawan, dan dewan anggota direksi.
4. Program imbalan bervariasi; berbagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menambah penghasilan karyawan, tergantung pada kinerja individual dan organisasional termasuk imbalan berdasarkan produk yang dihasilkan, rencana pembagian keuntungan, dan pembagian nilai lebih.
5. Rencana pemberian imbalan berdasarkan ketrampilan; dimaksudkan untuk mendorong para karyawan menjadi pekerja dengan kinerja tinggi (high achiever), juga sebagai alat untuk mendorong para karyawan untuk selalu menambah jenis ketrampilan dengan mengikuti arus teknologi yang dihadapi oleh organisasi dewasa ini, misalnya adanya strategi baru dan kondisi lingkungan baru.
6. Manfaat yang fleksibel; imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa organisasi yang meskipun tidak secara langsung menambah gaji yang diperoleh setiap bulan, tetapi dapat diterima dan dimanfaatkan untuk meringankan beban finansial para karyawan.

Aplikasi teori motivasi yang di gunakan dalam penelitian ini menunjukkan dengan jelas bahwa rumus yang mengatakan bahwa agar efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kenerja, para manajer harus mengedepankan teori dan teknik motivasi yang disesuaikan dengan tujuan, harapan, cita-cita, keinginan, dan kebutuhan para bawahan secara individual, serta tidak menggunakan pendekatan generalisasi, seolah-olah suatu teknik motivasi digunakan sama bagi semua orang dalam organisasi atau bagi seseorang dalam semua kondisi.

### 2.3 Kompetensi

Konsep kompetensi mulai menjadi trend dan banyak dibicarakan dan saat ini menjadi sangat populer terutama dilingkungan perusahaan multinasional dan nasional yang “modern”. Istilah dan konsep competency sebenarnya telah diperkenalkan seorang penulis manajemen Amerika Serikat dalam buku *The Competence Manager* Dalam buku tersebut Boyatzis menyampaikan dalil bahwa manajer bisnis Amerika Serikat harus memiliki kompetensi tertentu bila bisnis dan ekonomi Amerika Serikat tidak ingin dikalahkan Jepang dan Eropa.

Beberapa pengertian kompetensi antara lain (Geoff Ryan, Lyle M. Spencer, Urs Benhard (2012)

1. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris competency yang berarti a) kecakapan, kemampuan, kompetensi; b) wewenang
2. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Ketrampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.
3. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja di semua perusahaan.
4. *An underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.
5. Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau ketrampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan, menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
7. Beberapa definisi kompetensi
  - a) Mengutip dari Association K.U. Leuven mendefinisikan bahwa pengertian Kompetensi adalah pengintegrasian dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif.
  - b) Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa ”Kompetensi adalah kemampuan

dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien”.

- c) *Competency* merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah merupakan sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

### **2.3.1 Kompetensi Skala dalam praktik yang diterapkan**

Praktek terapan kami telah menemukan penggunaan kompetensi yang diperkecil untuk menjadi berguna dan cara praktis untuk mengatur manifestasi perilaku kompetensi. Sebagaimana diuraikan dalam Kompetensi di Tempat Kerja (Spencer and Spencer, 1993), kompetensi dapat dilakukan secara perilaku diskalakan sepanjang dimensi tertentu. Kompetensi yang ditingkatkan dapat berkembang dari yang lebih rendah ke yang lebih tinggi tingkat pada empat dimensi:

1. Intensitas / kelengkapan tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan suatu niat.
2. Kompleksitas. Mengambil lebih banyak hal, orang, data, konsep atau penyebab ke dalam akun.
3. Waktu horizon. Urgency, durasi (atau ketekunan) dan cakrawala: seberapa jauh ke dalam masa depan seseorang mengantisipasi, merencanakan atau bertindak untuk mengatasi masalah atau merebut peluang.
4. Luas dampak. Jumlah dan posisi orang yang terkena dampak, mis. dalam skala dari bawahan atau rekan ke CEO organisasi, ke nasional atau pemimpin internasional; masalah global, penemuan ilmiah, dampak artistik, dll.

Menurut (Geoff Ryan, Lyle M. Spencer, Urs Benhard : 2012) Skala delapan tingkat untuk kompetensi pencapaian orientasi. Semua indikator dalam skala berhubungan dengan definisi umum yang diberikan orientasi pencapaian kompetensi. Tingkat yang berbeda adalah deskripsi perilaku "hanya terasa berbeda" dalam meningkatkan intensitas atau kelengkapan tindakan, kompleksitas, luasnya dampak, dan horizon waktu. Kompetensi skala berfungsi untuk memberikan pandangan yang lebih bernuansa kompetensi yang membantu pengguna kompetensi (misalnya profesional SDM dan manajer lini) yang lebih baik memahami perilaku spesifik mana yang mewakili penguasaan lebih lanjut kompetensi. Kami telah menemukan bahwa cara ini mengatur kompetensi untuk menjadi sangat cocok dan bermanfaat untuk membangun aplikasi dan pemahaman terkait untuk kompetensi.

### 2.3.2 <sup>3</sup> Tipe-tipe Kompetensi

Sedangkan Wibowo (2007: 115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
2. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
3. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
4. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
5. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
6. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
7. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
8. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
9. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
10. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
11. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
12. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Uraian di atas dapat di tetapkan pengertian kompetensi yang tepat untuk penelitian ini Interpersonal competency adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan

sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2.4 Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu strategi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka melalui motivasi (Christopher Muthusi Nzyoka: 2016) dan menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Andrew F. Sikula (2006: 119) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen.

Kompensasi atau <sup>9</sup>balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya secara umum dapat digolongkan menjadi dua yaitu kompensasi langsung biasanya terdiri dari upah, gaji, dan insentif serta kompensasi tidak langsung atau lebih dikenal dengan program kesejahteraan karyawan/program tunjangan <sup>9</sup>karyawan. Dalam penjelasan lain, menurut Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani (2010), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan yang pasti :
  - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. <sup>9</sup>
  - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para <sup>9</sup>mencapai tujuan perusahaan.
  - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (financial atau nonfinancial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :
  - a) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
  - b) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
  - c) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

### 2.4.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan dari kompensasi sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama  
Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

2. Kepuasan Kerja  
Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengadaan Efektif  
Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.
4. Motivasi  
Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.
5. Menjamin Keadilan  
Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.
6. Disiplin  
Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
7. Pengaruh Serikat Pekerja  
Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja.
8. Pengaruh Pemerintah  
Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi masyarakat.  
Tujuan dari diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, menjamin keadilan, disiplin, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah. Dan dalam penelitian ini menggunakan aspek ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, menjamin keadilan, dan disiplin.

#### **2.4.2 Kerangka Konseptual**

Kompensasi terdiri dari beberapa komponen, basis dan pembayaran variabel, pemerataan, insentif, dan tunjangan. Unsur-unsur ini dapat dikelompokkan menjadi kompensasi finansial dan non-finansial kompensasi. Kerangka kerja kompensasi yang dirancang dengan baik untuk dikembangkan dan tumbuh dalam lingkungan yang unik organisasi (Christopher Muthusi Nzyoka, Bulah Hannah Orwa, 2016) : Kompensasi yang dirancang dengan baik kerangka kerja menghargai perubahan yang dapat diukur dalam perilaku yang berkontribusi pada tujuan yang jelas. Berikut kerangka kompetensi dalam pembentukan indikator (Christopher Muthusi Nzyoka, Bulah Hannah Orwa, 2016) :

1. Hubungan Antara Penghargaan Finansial dan Kinerja karyawan Penghargaan finansial atau ekstrinsik adalah eksternal untuk pekerjaan dan termasuk elemen seperti pembayaran dasar, tunjangan, promosi, keamanan kerja, ruang kantor pribadi, pembayaran gaji, kompensasi waktu istirahat (Mottaz, 1985; Mahaney, Lederer, 2006) Penghargaan ekstrinsik sering dibayarkan untuk sebuah organisasi untuk menunjukkan keseriusannya dalam menilai kinerja atau kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi (Balkin, Dolan, 1997). Memberikan imbalan telah menjadi bagian dari kebijakan organisasi seperti yang ditunjukkan untuk

meningkatkan pekerja kinerja. Hadiah ekstrinsik mendorong semangat pekerja dan semangat kontribusi dari penghargaan telah ada dalam organisasi terutama sesuai dengan evaluasi kinerja (Appelbaum, Schroeder, Cain, Mitroff, 2011).

2. Hubungan Antara Bayar dan Kinerja

Semua bisnis menggunakan bayaran, promosi, bonus atau jenis lainnya penghargaan untuk memotivasi dan mendorong kinerja tingkat tinggi para karyawan. Dalam memotivasi kinerja tinggi, uang adalah pancingan mendasar; tidak ada teknik motivasi lain telah diterapkan secara luas daripada membayar karena nilai yang berpengaruh. Kapan ada pengukur kinerja yang baik, dapat membayar kinerja meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan kualitas pertandingan (Lemiux, MacLeod, W. B, Induk, D., 2009). Namun pembayaran kinerja dibatasi oleh kinerja yang tersedia pengukur.

3. Hubungan Antara Promosi dan Kinerja

Promosi adalah fitur penting dari gaya hidup karyawan dan pekerjaan, mempengaruhi tingkat pengalaman kerja lainnya (Blau, DeVaro, 2007) dan dapat memiliki efek pada kepuasan dan tingkat lampiran. Perusahaan dapat menerapkan promosi sebagai kompensasi untuk karyawan yang berkinerja tinggi, berkembang dan mendorong mereka untuk melakukan pertunjukan yang lebih baik. Menurut Herzberg (1986), menyediakan karyawan dengan peluang untuk maju di perusahaan mereka melalui internal promosi bertindak sebagai motivator untuk bekerja.

4. Hubungan Antara Bonus, Manfaat Fringe dan Kinerja

Bonus dan tunjangan tambahan adalah bentuk lain dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang baik di memesan untuk memotivasi mereka untuk kinerja yang lebih baik. Bonus digunakan di mana karyawan telah melakukan lebih tinggi atau terlampaui target set mereka (Finkle, 2011). Jumlah bonusnya ditentukan oleh berapa banyak karyawan yang telah melampaui target. Karyawan cenderung menurunkan upah begitu beberapa manfaat seperti itu seperti Medicare, bonus, dan cuti tahunan ditawarkan kepada karyawan setelah beberapa tahun bekerja (Baughman, 2003). Para karyawan melihat manfaat dan upah sebagai pengganti, mau menyerah upah untuk lebih banyak manfaat (Woodbury, 1983). Powel and Wood (1999) mengatakan beberapa alasan yang dikutip untuk turnover tinggi rendah kompensasi, tunjangan tidak memadai antara lain.

5. Hubungan Antara Apresiasi, Pengakuan dan Kinerja

Apresiasi adalah kebutuhan dasar manusia. Para karyawan menanggapi penghargaan yang diungkapkan melalui pengakuan mereka kerja bagus karena menegaskan pekerjaan mereka dihargai. Penghargaan psikologis seperti pengakuan dan penghargaan memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan meningkatkan mereka kinerja. Relevan, komitmen karyawan adalah berdasarkan penghargaan dan penghargaan (Andrew, 2004). Ini adalah dibangun di atas hubungan kepercayaan sehingga karyawan menyadari hal itu pemimpin (Manajer) memiliki minat mereka di hati. Dalam kasus ini, staf dengan kinerja yang baik akan memprediksi bahwa mereka signifikan kontribusi akan direalisasikan dan dihargai oleh para manajer puncak (Bowen,

2000). Atau, ketika karyawan dihargai dan diakui, sebagai tanggapan mereka merasa berhutang budi dan dalam menanggapi peningkatan kinerja mereka.

6. Hubungan Antara Delegasi dan Kinerja

Delegasi adalah proses pemberian tugas kepada bawahan, memberikan tanggung jawab kepada mereka untuk pengambilan keputusan formal dan meningkatkan jumlah pekerjaan yang diizinkan terkait kebijaksanaan bawahan. Ini melibatkan otoritas untuk membuat keputusan tanpa mencari persetujuan dari manajer (Yukl dan Flu, 1999). Delegasi menekankan otonomi bawahan pengambilan keputusan (Leanna, 1986) dan berbeda dari partisipasi dalam hal itu termasuk pengambilan keputusan oleh individu bawahan dan bukan bawahan sebagai sebuah kelompok. Delegasi adalah faktor penting yang diketahui dari manajemen dan kenaikan yang efektif pemberdayaan karyawan yang pada gilirannya memotivasi mereka kinerja superior. Delegasi memiliki keuntungan dalam hal itu memenuhi kebutuhan manajer untuk sukses dan otonomi oleh memperkenalkan stimulus untuk lebih banyak perilaku kewirausahaan dan motivasi (Mintzberg, 1979), Ini menurunkan beban kerja untuk manajer tingkat atas (Yukl dan Flu, 1999), Ini menyediakan suatu area untuk pelatihan strategis untuk menghadapi tantangan di tingkat atas di Indonesia masa depan dengan mengekspos bawahan untuk pengambilan keputusan dan akhirnya bawahan diberikan kesempatan untuk membuktikan spesialisasi mereka dalam masalah tertentu, ini akan meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat karyawan (Ito, Person, 1986). Delegasi memiliki konsekuensi terkait pekerjaan seperti kepuasan dan kinerja bawahan (Johnstone, 2000)

7. Hubungan Antara Pemberdayaan dan Kinerja

Pemberdayaan adalah proses untuk mendapatkan kendali, perasaan otonomi dan tidak dikontrol (Deci, Ryan, 2000). Ini tingkat otoritas yang dinikmati oleh bawahan. Memberdayakan orang lain adalah kemampuan pemimpin yang memungkinkan mereka untuk memperkuat dan mengembangkan konstituen mereka dengan berbagi kekuatan dan memberi visibilitas dan memberikan kredit kepada karyawan mereka (Kouzes dan Posner, 2002).

## 2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran atau standar sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan dinilai seberapa baik mereka melakukannya pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan. Singkatnya, itu pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap yang ditetapkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, inisiatif yang mereka ambil, kreativitas mereka dalam memecahkan masalah dan sumber daya dalam cara mereka memanfaatkan sumber daya mereka, waktu dan energi (Rothman, Coetzer, 2003). Ukur kinerja sangat penting untuk rencana insentif karena itu mengkomunikasikan pentingnya didirikan tujuan organisasi. "Apa yang diukur dan diberi hadiah perhatian "(Bohlander, Snell, Sherman, 2001).

Veithzal Rivai (2009: 311) Berpendapat bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manager melakukan evaluasi

yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang; (2) manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manager yang bersangkutan dengan karyawannya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.5.1 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Veithzal Rivai (2009: 311) Berpendapat bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manager melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang; (2) manager memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manager yang bersangkutan dengan karyawannya.

### **2.5.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja karyawan merupakan proses penilaian kemajuan terhadap tujuan dan sasaran yang telah di tentukan (Christopher Muthusi Nzyoka: 2016) ada lima cara pengukuran yang dapat digunakan antara lain:

1. Jumlah Pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama  
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

### 2.5.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui apakah hal itu terjadi dalam suatu perusahaan diciptakan suatu sistem penilaian kinerja baik yang ditujukan kepada para karyawan yang menduduki jabatan manajerial maupun mereka yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan berbagai kegiatan operasional. Sistem yang paling lumrah diterapkan ialah apa yang dikenal dengan istilah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan. Hasibuan (2001) Unsur-unsur pelaksanaan pekerjaan yang dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan ada delapan macam, yaitu : Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, dan Kepemimpinan.

a. Unsur Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan dan lingkungan kerja.

b. Unsur Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

c. Unsur Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

d. Unsur Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

e. Unsur Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

f. Prakarsa

Prakarsa merupakan terjemahan dari initiative. Ia merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

Penilaian kinerja harus berhubungan langsung dengan analisis pekerjaan, menentukan output kinerja meliputi: tugas-tugas yang dilaksanakan, kompetensi individu, aktivitas penyeliaan dan tanggung jawab penganggaran bagi pemegang jabatan. Oleh karenanya kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi, kemampuan dan kemauan. Ada beberapa pengukuran kinerja karyawan antara lain menggunakan aspek kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, disiplin, kreativitas, prakarsa, kerjasama kepemimpinan, kepribadian, kecakapan, dan tanggung jawab.

#### 2.5.4 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Wibowo (2011: 101) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

##### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan merupakan arah kemana kinerja harus dilakukan.

##### 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal.

##### 3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerjaan adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

##### 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

##### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

##### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manager memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentif.

##### 7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk

memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

### 2.5.5 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.15) sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### 2.6. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan (John Ofori Damoah Alex Ntsiful, 2016) adalah tentang karyawan yang mencapai hasil, sasaran atau standar sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan dinilai seberapa baik mereka melakukannya pekerjaan dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan. Singkatnya, itu pencapaian tugas yang diberikan diukur terhadap yang ditetapkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan, inisiatif yang mereka ambil, kreativitas mereka dalam memecahkan masalah dan sumber daya dalam cara mereka memanfaatkan sumber daya mereka, waktu dan energi.

Geoff Ryan Lyle M. Spencer Urs Benhard, (2012) Kompetensi , baik kompetensi fisik maupun kompetensi intelektual bagi seseorang adalah merupakan modal dasar dalam setiap melaksanakan suatu pekerjaan apapun bentuk dan lingkup pekerjaannya. Karyawan akan lebih kreatif untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain bahwa kompetensi sangat mendukung tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

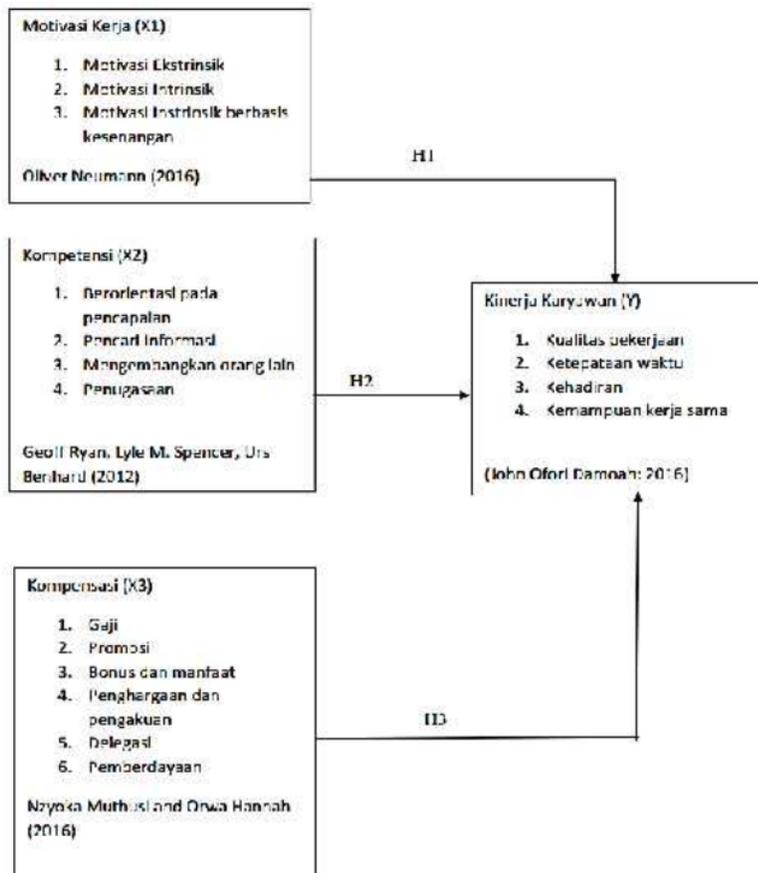
Motivasi (Oliver Neumann, 2016) adalah sebagai suatu pemberian dorongan atau rangsangan kepada seseorang sehingga dia bekerja dengan sukarela atau tanpa dipaksa. Kemampuan dan efektifitas manajer pada organisasi untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan akan menentukan tujuan yang akan dicapai organisasi. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya, sedangkan yang bermotivasi rendah akan malas dan selalu menghindari pekerjaan dengan berbagai alasan yang dikemukakan.

Kompensasi karyawan (Christopher Muthusi Nzyoka: 2016) di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Jadi, kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang

sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan pembahasan teori di atas, dari masalah yang dihadapi PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja (Y) karyawan PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang dipengaruhi oleh variabel, motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) maka kerangka pikir yang dapat digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Sugiyono (2011: 60) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai hal penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka berpikir, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang

## **2.8 Hipotesis**

Hubungan antar variabel atau sering di kenal hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas (independen/pengaruh) dengan variabel terikat (dependen/terpengaruh) dengan simbol x dan y biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kausal (hubungan sebab akibat).

### **2.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang. Sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartika sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif bekerja, untuk mencapai hal ini di perlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Jadi hubungan antar variabel motivasi dengan kinerja adalah

**H1:** Terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan yang “Perform” dan tidak “Perform”. Hal ini berarti inti utama dari system atau model kompetensi sebenarnya sebagai alat pembentukan untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau traif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik. Jadi, hubungan antar variabel kompetensi dengan kinerja adalah:

**H2 :** Terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan.

### **2.8.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja yang diperoleh karyawan dengan cara pemberian kompensasi (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga organisasi akan mudah memenuhi tujuan yang sudah direncanakan. Jadi, hubungan antar variabel kompensasi dengan kinerja adalah

**H3:** Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

#### a. Jenis Data dan Sumber Data.

Tahap pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang berguna untuk pemecahan permasalahan, yaitu data primer dan sekunder.

##### 1. Data Primer

Jenis data ini diperoleh melalui kunjungan langsung atau survei yang dilakukan di lokasi penelitian, terhadap obyek yang diteliti dan dipandu dengan kuesioner. Selain itu, data ini diambil melalui hasil diskusi dan wawancara dengan pegawai yang terkait dengan obyek penelitian. Pengertian yang diungkapkan oleh karyawan sebagai responden mengenai motivasi kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, dan definisi mengenai kompetensi adalah ketrampilan yang dimiliki seseorang untuk dapat menjalankan atau melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sedangkan Kompensasi menurut responden adalah pemberian penghargaan atas hasil kerja yang telah mereka tunjukkan dan telah mereka capai dalam bentuk bonus, insentif dan penyesuaian gaji dan pengakuan terhadap hasil kerja. Definisi Kinerja dari pihak manajemen adalah suatu hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara berupa visi dan misi organisasi, dan gambaran umum lain menyangkut organisasi sebagaimana ketentuan/peraturan yang berhubungan dengan penelitian.

### 3.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2008: 115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang sebanyak 137 karyawan.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian ini di peroleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder.

#### 3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang di peroleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data di kumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Jenis data yang di gunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang di peroleh dari karyawan PT. PLN (Persero)

P3B Sumatera UPT Tanjung Karang, sebagai responden dengan instrumen utama berupa kuesioner, sebagai data pendukung, di peroleh melalui wawancara dengan karyawan.

### 3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (di peroleh dan di catat pihak). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumen) yang di publikasikan dan yang tidak di publikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi biodata karyawan di PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang yang ada dalam arsip basis data.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik, yaitu:

#### 1. Metode Angket

Dalam penelitian ini, metode pegumpulan data primer di lakukan dengan menggunakan metode angket tertutup. Untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang di kembangkan dalam penelitian ini. Pertanyaan dalam angket tertutup di buat dengan menggunakan skala Likert dalam interval 1-5. Kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima).

3.1 Tabel Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2009, p.132)

Teknik distribusi angket di lakukan dengan bertatap muka secara langsung, sekaligus melakukan wawancara singkat tentang data-data yang mungkin mendukung proses pengambilan data dalam penelitian.

#### 2. Wawancara

Selain metode angket juga di gunakan metode wawancara untuk mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner yang tersebar. Wawancara juga di gunakan untuk memperluas cakrawala peneliti tentang data-data yang tidak terformulasi dalam kuesioner, namun akan memiliki strategis bagi PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Tanjung Karang Bandar Lampung, sehingga layak untuk di lakukan penelitian lebih lanjut. Selain itu, wawancara juga di gunakan untuk melengkapi data yang terkumpul melalui kuesioner.

#### 3. Observasi

Metode lain yang di lakukan guna mendukung hasil penelitian adalah dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian secara acak untuk mendapatkan kondisi yang mendukung permasalahan dalam penelitian ini.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah unsur-unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun dan Effendi, 1989:46). Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah di rumuskan dalam bentuk indikator-indikator. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah: Untuk mempermudah pemahaman tentang pengukuran atas variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat di bentuk dalam matrik operasional variabel penelitian dpat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh pegawai, dalam melaksanakan tuganya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  <i>(John Ofori Damoah Alex Nstiful, 2016)</i>	a. Kualitas pekerjaan b. Ketepatan waktu c. Kehadiran d. Kemampuan kerja sama	Likert
Motivasi (X1)	Adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.  <i>(Oliver Neumann, 2016)</i>	a. Motivasi Ekstrinsik b. Motivasi Instrinsik c. Motivasi Instrinsik Berbasis Kesenangan	Likert
Kompetensi (X2)	Adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja tinggi.  <i>(Geoff Ryan Lyle M. Spencer Urs Benhard, 2012)</i>	a. Berorientasi pada pencapaian b. Pencari Informasi c. Mengembangkan Orang Lain d. Penugasan	Likert
Kompensasi (X3)	Adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. <i>(Christopher Muthuzi Nzyoka, Bulah Hannah Orwa, 2016)</i>	a. Gaji b. Promosi c. Bonus dan manfaat d. Penghargaan dan pengakuan e. Delegasi f. Pemberdayaan	Likert

### 3.6 Uji Instumen

Uji validitas dan reabilitas di uji terlebih dahulu kepada 137 responden untuk melihat apakah pertanyaan yang digunakan pada kuesioner benar-benar mengukur apa yang

seharusnya di ukur dan untuk mengukur tingkat konsistensi pertanyaan pada kuesioner sehingga telah memenuhi kecukupan data. Dikarenakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang dikembangkan oleh peneliti maka harus dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner.

### 3.6.1 Uji Validitas

Menguji validitas dari alat ukur kuesioner ini, digunakan Uji validitas konstruk Prinsip dari konstruk ini semakin tinggi tingkat validitas konstruk, maka semakin lengkap komponen atribut penelitian yang diukur dengan alat penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana kuesioner penelitian ini dapat mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Hal ini dapat diketahui bila  $r$  hasil lebih besar dari  $r$  tabel. Dimana  $r$  hasil merupakan angka yang terdapat dalam kolom Correlated Item Total Correlation dan  $r$  tabel merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan derajat bebas ( $df$ ) dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. (Sugiyono, 2011)

#### a. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Penghitungan validitas kuesioner mengenai motivasi kerja yang terdiri dari 14 item pernyataan dilakukan dengan penghitungan secara otomatis dengan data analysis program spss 20 dengan uji validitas total correlation. Setelah dilakukan uji coba dan dianalisis dengan statistik, maka diketahui ada 14 item pernyataan yang dinyatakan valid. Tabulasi jawaban responden untuk uji validitas motivasi kerja dapat dilihat pada Lampiran. Adapun item pernyataan pada kuesioner variabel motivasi kerja yang valid terdapat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3.3 Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Item Pertanyaan	Nilai Correlation	Ket
1	Peluang untuk promosi	0,717	Valid
2	Penting bagi saya untuk memiliki perspektif karir yang baik	0,581	Valid
3	Peluang untuk melatih kepemimpinan	0,738	Valid
4	Peluang untuk pengembangan karir	0,646	Valid
5	Saya percaya diri dalam menyelesaikan tugas	0,633	Valid
6	Membuat perubahan dalam lingkungan kerja lebih berarti bagi saya dibandingkan pencapaian pribadi	0,661	Valid
7	Saya berkontribusi pada perusahaan	0,670	Valid
8	Fasilitas perusahaan sangat penting bagi saya	0,655	Valid
9	Saya puas menyelesaikan pekerjaan yang sulit	0,683	Valid
10	Saya puas menyelesaikan pekerjaan yang menantang	0,701	Valid
11	Saya melakukan pekerjaan yang menantang	0,642	Valid
12	Saya menyukai tugas pekerjaan yang menantang kemampuan saya	0,651	Valid
13	Saya melakukan pekerjaan yang meningkatkan intelektual	0,664	Valid

14	Saya memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan baru	0,712	Valid
----	--	-------	-------

Sumber : Olah data survei 2018

Tabel 3.3 dapat di ketahui 14 pertanyaan mengenai motivasi kerja yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Validitas Kompetensi (X2)

Penghitungan validitas kuesioner mengenai kompetensi yang terdiri dari 9 item pernyataan dilakukan dengan penghitungan secara otomatis dengan data analysis program spss 20 dengan uji validitas total correlation .Setelah dilakukan uji coba dan dianalisis dengan statistik, maka diketahui ada 9 item pernyataan yang dinyatakan valid. Tabulasi jawaban responden untuk uji validitas kompetensi dapat dilihat pada Lampiran. Adapun item pernyataan pada kuesioner variabel kompetensi yang valid terdapat pada tabel 3.4

**Tabel 3.4 Uji Validitas Kompetensi**

No	Item Pertanyaan	Nilai Correlation	Ket
1	Saya mengelola pekerjaan agar dapat selesai tepat waktu	0,689	Valid
2	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas tanpa terjadi kesalahan	0,544	Valid
3	Saya percaya bahwa tugas yang diemban untuk kebaikan perusahaan	0,763	Valid
4	Dalam melaksanakan tugas saya dapat menempatkan diri sebagai bagian sistem yang ada	0,564	Valid
5	Saya mendapatkan informasi Job Des dengan baik sehingga saya dapat memahami pekerjaan saya	0,569	Valid
6	Saya mengetahui segala kegiatan teknis terkait dengan lingkup pekerjaan saya	0,663	Valid
7	Saya mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawab saya	0,576	Valid
8	Saya berusaha mengarahkan mitra kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0,619	Valid
9	Saya membimbing karyawan lain dalam melaksanakan tugasnya	0,825	Valid

Sumber : Olah data survei 2018

Tabel 3.4 dapat di ketahui 9 pertanyaan mengenai kompetensi yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

c. Uji Validitas Kompensasi (X3)

Penghitungan validitas kuesioner mengenai kompensasi yang terdiri dari 30 item pernyataan dilakukan dengan penghitungan secara otomatis dengan data analysis program spss 20 dengan uji validitas total Correlation. Setelah dilakukan uji coba dan dianalisis dengan statistik, maka diketahui ada 30 item pernyataan yang dinyatakan valid. Tabulasi jawaban responden untuk uji validitas kompensasi dapat dilihat pada Lampiran. Adapun item pernyataan pada kuesioner variabel kompetensi yang valid terdapat pada Tabel 3.5

**Tabel 3.5 Uji Validitas Kompensasi**

No	Item Pertanyaan	Nilai Correlation	Ket
1	Saya percaya bahwa saya mendapat bayaran yang cukup dibandingkan dengan pekerjaan saya	0,554	Valid
2	Saya percaya bahwa saya dibayar cukup dibandingkan dengan orang lain yang melakukan pekerjaan serupa	0,661	Valid
3	Gaji saya memotivasi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini	0,546	Valid
4	Gaji saya cukup untuk mempertahankan gaya hidup saya	0,553	Valid
5	Saya bekerja keras untuk mendapatkan gaji yang baik	0,533	Valid
6	Saya bekerja keras karena saya percaya gaji saya sebanding dengan usaha saya	0,640	Valid
7	Semua usaha ekstra saya diberikan melalui bonus	0,550	Valid
8	Saya memilih jenis manfaat yang saya sukai	0,671	Valid
9	Manfaat yang menarik melekat pada gaji saya	0,827	Valid
10	Saya puas dengan jenis manfaat yang ditawarkan oleh organisasi	0,745	Valid
11	Melakukan pekerjaan yang meningkatkan intelektual	0,587	Valid
12	Manfaat yang diberikan dari kinerja dan bukan senioritas	0,631	Valid
13	Bonus dan manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan sebanding dengan pekerjaan sayadan saya puas	0,735	Valid
14	Saya menghargai manfaat lebih dari komponen kompensasi lainnya	0,675	Valid
15	Karena bonus dan manfaat yang memuaskan, saya tidak akan terganggu dengan kenaikan gaji	0,598	Valid
16	Perusahaan mengakui kinerja karyawan yang baik	0,533	Valid
17	Perusahaan mengakui kontribusi saya dan saya bangga bekerja untuk perusahaan	0,640	Valid
18	Keramahan dan hubungan baik antara bawahan dan pengawas dapat meningkatkan hubungan baik dalam organisasi	0,535	Valid
19	Saya tahu bahwa kerja keras saya akan dihargai oleh atasan saya	0,734	Valid
20	Saya percaya bahwa atasan saya memperhatikan saya	0,606	Valid
21	Saya terlibat dalam pengembangan perusahaan	0,647	Valid
22	Atasan saya melatih saya untuk tugas-tugas baru sebelum mengizinkan saya mengambil keputusan	0,572	Valid
23	Perusahaan memungkinkan bawahan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	0,569	Valid
24	Saya tidak bisa membuat keputusan tanpa melibatkan manajer saya	0,700	Valid
25	Karyawan dilatih untuk tugas baru	0,681	Valid
26	Saya mendapat umpan balik tentang kinerja dan kontribusi saya	0,620	Valid
27	Saya mendapat kesempatan untuk membuat keputusan tentang kinerja saya	0,702	Valid

No	Item Pertanyaan	Nilai Correlation	Ket
28	Bagi saya, promosi lebih baik daripada kompensasi lainnya dan itu memberikan kepuasan yang lebih banyak	0,708	Valid
29	Karena promosi, gaji saya sekarang meningkat	0,702	Valid
30	Setiap kali ada promosi jabatan karyawan siap untuk mengikutinya	0,665	Valid

Sumber : Olah data survei 2018

Tabel 3.5 dapat di ketahui 30 pertanyaan mengenai kompensasi yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### d. Uji Validitas Kinerja (Y)

Penghitungan validitas kuesioner mengenai yang terdiri dari 9 item pernyataan dilakukan dengan penghitungan secara otomatis dengan data analysis program spss 20 dengan uji validitas total correlation .Setelah dilakukan uji coba dan dianalisis dengan statistik, maka diketahui ada 9 item pernyataan yang dinyatakan valid. Tabulasi jawaban responden untuk uji validitas kinerja dapat dilihat pada Lampiran. Adapun item pernyataan pada kuesioner variabel kompetensi yang valid terdapat pada Tabel 3.6.

**Tabel 3.6 Uji Validitas Kinerja**

No	Item Pertanyaan	Nilai Correlation	Ket
1	Saat ini saya bekerja dilevel performa terbaik saya	0,746	Valid
2	Saya memiliki hak untuk menggunakan semua tunjangan sakit saya	0,641	Valid
3	Karyawan seharusnya dapat bekerja agar dapat bertahan	0,543	Valid
4	Saya mencoba bekerja sebaik mungkin	0,594	Valid
5	Saya adalah yang terbaik dalam pekerjaan yang saya lakukan	0,714	Valid
6	Saya menetapkan standar yang sangat tinggi untuk pekerjaan saya	0,690	Valid
7	Pekerjaan saya selalu berkualitas tinggi	0,696	Valid
8	Saya bangga dengan kinerja saya	0,713	Valid
9	Saya menetapkan standar yang tinggi untuk pekerjaan saya	0,701	Valid

Sumber : Olah data survei 2018

Tabel 3.6 dapat diketahui bahwa hanya 9 pertanyaan mengenai kinerja yang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner dengan formula

Cronbach alpha ( $\alpha$ ) dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Perhitungannya dengan menggunakan aplikasi SPSS 19. Hasil uji reabilitas sebagai berikut;

1. Cronbach alpha  $< 0,6$  : reabilitas buruk
2. Cronbach alpha  $0,6 - 0,79$  : reabilitas diterima
3. Cronbach alpha  $0,8$  : reabilitas baik

**a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel motivasi kerja berdasarkan data jawaban responden terhadap 137 orang pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	137	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	137	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	14

Hasil dari uji realibitas didapat nilai Alpha Cronbach's motivasi kerja (X1) sebesar 0,857 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,857 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**b. Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel kompetensi berdasarkan data jawaban responden terhadap 137 orang pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kompetensi**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	137	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	137	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	9

Hasil dari uji realibitas didapat nilai Alpha Cronbach's kompetensi (X2) sebesar 0,857 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,857 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**c. Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel kompensasi berdasarkan data jawaban responden terhadap 137 orang pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Kompensasi**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	137	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	137	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	30

Hasil dari uji realibitas didapat nilai Alpha Cronbach's kompensasi (X3) sebesar 0,934 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,934 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

**d. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil dari uji reliabilitas variabel kompensasi berdasarkan data jawaban responden terhadap 137 orang pernyataan sebagai berikut :

**Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	137	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	137	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.787	9

Hasil dari uji realibitas didapat nilai Alpha Cronbach's kinerja karyawan (Y) sebesar 0,785 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,785 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam menggunakan metode regresi linear berganda, maka harus dipenuhi beberapa persyaratan tertentu yang disebut uji asumsi klasik, yaitu :

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan agar data terdistribusi normal apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat kedua-duanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik menurut Ghozali, Imam adalah:

1. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3.7 Metode Analisis

#### Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memaparkan secara kualitatif perkembangan data data yang ada, baik data dalam bentuk tabel maupun grafik. Untuk memperkuat analisis empirik yang disesuaikan dengan hasil jawaban dari para responden.

#### 3.7.1 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Rumus persamaan analisis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + Et$$

$$Y = a + b_2X_2 + Et$$

$$Y = b_3X_3 + Et$$

Keterangan :

- Y = variabel kinerja karyawan
- X1 = variabel budaya organisasi
- X2 = variabel motivasi kerja
- X3 = variabel lingkungan kerja
- a = konstanta
- $b_{1,2,3}$  = koefisien
- Et = tingkat eror (error term)

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga semua koefisien regresi harus diuji yang menggunakan uji :

#### Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji hipotesis dengan t-tes digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent signifikan atau tidak terhadap variabel dependent secara individual untuk setiap variabel. Untuk memperolehnya dapat menggunakan aplikasi SPSS versi 19 dengan menu analyze dan sub menu compare mean. Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak (hubungan signifikan)
- Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima (hubungan tidak signifikan)

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan n-2 pada level of significance sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dapat digambarkan berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada 137 orang karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, jabatan, masa bekerja, status menikah, dan latar belakang pendidikan. Masing-masing karakteristik tersebut dijelaskan secara ringkas sebagai berikut:

#### 4.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa terdapat beberapa perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja. Satu masalah yang nampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat para pegawai mempunyai anak-anak prasekolah, adalah pilihan atas jadwal kerja. Ibu-ibu yang bekerja lebih mungkin untuk memilih pekerjaan paruh waktu, jadwal kerja lembur dan telekomuting agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga (Robbins dan Judge, 2008: 65). Komposisi responden berdasarkan aspek jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	111	81.1	81.1
	Perempuan	26	18.9	18.9
	Total	137	100.0	100.0

Sumber: PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang, data diolah 2018

Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 111 orang dengan persentase sebesar 81.1 % dan karyawan perempuan sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 18.9%.

#### 4.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana pekerjaannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Jabatan yang diemban oleh seorang karyawan dalam perusahaan sangat berperan dalam penentuan responden. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki seorang karyawan, maka makin tinggi pengaruh jabatan tersebut terhadap kinerjanya (Robbins dan Judge, 2008: 65).

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan**

		Jabatan		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Manajer	6	4.3	4.3
	Assistant	45	32.8	32.8
	Analyst Officer	14	10.2	10.2
	Supervisor	20	14.5	14.5
	Junior	52	37.9	37.9
	Total	137	100	100

Sumber: PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang, data diolah 2018

Tabel 4.2 dapat dilihat karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang didominasi oleh karyawan dengan jabatan manajer sebanyak 6 orang dengan persentase sebanyak 4.3%, karyawan dengan jabatan assistant sebanyak 45 orang dengan persentase sebanyak 32,8%, karyawan dengan jabatan analyst officer sebanyak 14 orang dengan persentase sebanyak 10,2%, dan karyawan dengan jabatan supervisor sebanyak 20 orang dengan persentase sebanyak 14,5% dan karyawan dengan jabatan junior sebanyak 52 orang dengan persentase 37,9%.

#### 4.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja, atau bisa juga disebut pengalaman kerja seseorang dalam sebuah instansi atau organisasi dihitung sejak pertama kali bekerja, hal ini juga bisa dijadikan indikator dari prestasi kerja dan pencapaian seseorang (Siagian, 2003). Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah organisasi/perusahaan dalam mencari pekerja.

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	<3	34	24.8	24.8
	4 sd 5	53	38.6	38.6
	7 sd 10	38	27.7	27.7
	>10	12	8.7	8.7
	Total	137	100.0	100.0

Sumber: PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang, data diolah 2018

Tabel 4.3 dapat dilihat karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang didominasi oleh karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 3 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 24,8%, 4 sampai dengan 5 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 38,6%, 7 sampai dengan 10 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 27,7%, dan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun memiliki jumlah lebih sedikit disbanding dengan kelompok lain yaitu sebanyak 12 orang dengan persentase sebanyak 8,7%.

#### 4.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2006).

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA/SMK	5	3.6	3.6
	D3	66	48.1	48.1
	S1	45	32.8	32.8
	S2	21	15.3	15.3
	Total	137	100.0	100.0

Sumber: PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang, data diolah 2018

Tabel 4.4 dapat dilihat karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang didominasi oleh karyawan berijazah lulusan SMA/SMK sebanyak 5 orang dengan persentase 3,6%, karyawan yang lulusan D3 sebanyak 66 orang dengan persentase 48,1%, karyawan yang lulusan S1 sebanyak 45 orang dengan persentase 32,8%, dan karyawan dengan lulusan S2 sebanyak 21 orang dengan persentase 15,3%.

#### 4.1.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Menikah

Perkawinan biasanya akan meningkatkan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena pekerjaan nilainya lebih berharga dan penting karena bertambahnya tanggung jawab pada keluarga, dan biasanya pegawai yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Pegawai yang sudah menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

**Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Status Menikah**

		Status Menikah		
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Sudah Menikah	90	65.6	65.6
	Belum Menikah	47	34.3	34.3
	Total	137	100	100

Sumber: PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang, data diolah 2018

Tabel 4.5 dapat dilihat karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung karang didominasi oleh karyawan yang sudah menikah sebanyak 90 orang dengan persentase 65,6% dan karyawan yang belum menikah sebanyak 47 orang dengan persentase 34,3%.

#### 4.2 Frekuensi Jawaban Responden

Menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah. Menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari motivasi kerja yang dinyatakan valid sebanyak 14 pernyataan, kompetensi 9 pernyataan, kompensasi 30 pertanyaan dan kinerja karyawan 9 pernyataan. Dari analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Panjang kelas interval menurut Sudjana (2000: 79), diperoleh dengan perhitungan :

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Rentang Nilai}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

Rentang Nilai = Nilai tertinggi – Nilai terendah

Banyak Kelas Interval = 5

Berdasarkan rumus di atas, maka panjang kelas interval adalah :

Nilai terendah =  $1 \times 1 = 1$

Nilai tertinggi =  $1 \times 5 = 5$

Panjang Kelas Interval =  $(5-1)/5 = 0,8$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

#### Interpretasi Nilai Rata-rata Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
4,21 - 5,00	Sangat tinggi
3,41 - 4,20	Tinggi
2,61 - 3,40	Cukup tinggi
1,81 - 2,60	Rendah
1,00 - 1,80	Sangat rendah

Sumber : data primer yang telah diolah, 2018

#### 4.3 Uji instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabel berarti instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2014)

#### 4.3.1 Uji Validitas

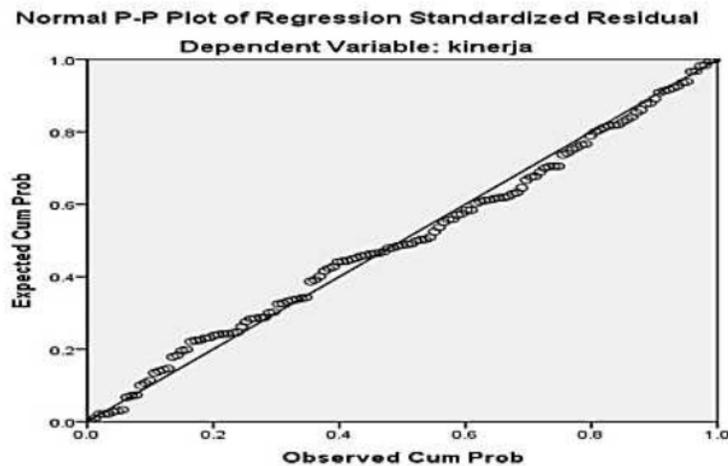
Pengujian ini dilakukan dengan mengajukan butir-butir pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden. Sebagai analisis, uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang diisi oleh 137 responden. Hasil *Kaiser- Mayor-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMOMSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap 62 butir pertanyaan kuesioner.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap 4 variabel yang diuji yaitu motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan, Hasil dari uji realibitas didapat nilai *Alpha Cronbach's* motivasi kerja (X1) sebesar 0,857 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena *Alpha Cronbach's* sebesar  $0,857 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

#### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas untuk model kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang dengan pendekatan individu dapat dilihat padagambar 4.1. Berdasarkan gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar sumbu diagonal. Dengan demikian, model regresi linear layak digunakan untuk prediksi fungsi kenerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.



Gambar 4.1. Grafik *Normal Probability* dengan pendekatan individu

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang

Kinerja karyawan PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang berdasarkan pendekatan individu ke PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang menggambarkan tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang. Menganalisis kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang dilakukan dengan meregresikan tiga

variabel, yaitu motivasi(X1), kompetensi(X2), kompensasi(X3). Hasil analisis regresi disajikan pada tabel 4.15 hingga 4.17. berdasarkan tabel 4.15 hingga 4.17 dapat diketahui nilai koefisien regresi dari variabel-variabel pendugayang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN(Persero) UPT Tanjung Karang. Berdasarkan nilai koefisien regresi dapat dibuat persamaan kinerja karyawan :

$$Y=f(X1) = 0,199X1+e\text{.....H1}$$

Keterangan :

- X1 = motivasi kerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang
- Y = kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat dibuat persamaan kinerja karyawan :

$$Y=f(X2) = 0,173X2+e\text{.....H2}$$

Keterangan :

- X2 = kompetensi karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang
- Y = kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat dibuat persamaan kinerja karyawan :

$$Y=f(X3) = 0,225X3+e\text{.....H3}$$

Keterangan :

- X3 = kompensasi karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang
- Y = kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang

Persamaan umum regresi linear sederhana dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y=f(X1,X2,X3) = 0,199X1+0,173X2+0,225X3\text{.....}$$

Keterangan :

- X1 = motivasi kerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang
- X2 = kompetensi karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang
- X3 = kompensasi yang diberikan oleh PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang
- Y = kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang

Adapun hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- H1 :** Nilai koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,199 merupakan nilai yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,199.
- H2 :** Nilai koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,173 merupakan nilai yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,173.
- H3 :** Nilai koefisien ( $\beta_3$ ) = 0,225 merupakan nilai yang dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,225.

#### 4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Uji Parsial dengan t-Test

Uji t student digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel. Berdasarkan tabel t statistic (untuk  $n = 137$ ) diperoleh nilai t tabel sebesar 1,66 dengan selang kepercayaan 95%. Pengaruh masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1)

Berdasarkan tabel 4.15, nilai t hitung yang didapat untuk variabel motivasi (X1) adalah sebesar 2.355. Nilai t hitung yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel menunjukkan bahwa (motivasi) berpengaruh nyata dan signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada selang kepercayaan sebesar 95% atau taraf nyata  $\alpha=0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang juga akan semakin meningkat.

2. Kompetensi (X2)

Berdasarkan tabel 4.16, nilai t hitung yang didapat untuk variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 0,173. Nilai t hitung yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel menunjukkan bahwa variabel (kompetensi) berpengaruh nyata dan signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada selang kepercayaan sebesar 95% atau taraf nyata  $\alpha =0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi semakin baik maka kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang akan semakin baik.

3. Kompensasi (X3)

Tabel 4.17, nilai t hitung yang didapat untuk variabel motivasi (X3) adalah sebesar 2.682 . Nilai t hitung yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada selang kepercayaan sebesar 95% atau taraf nyata  $\alpha=0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang juga akan semakin meningkat.

#### 4.5 Pembahasan

Hasil analisa deskriptif diketahui dari 137 orang responden yang diteliti yang merupakan karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang dapat dilihat menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.

##### 4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa motivasi berpengaruh nyata dan signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Hal ini diketahui dari perolehan nilai t hitung 2,355 yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel 1,66 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,199 yang bernilai positif. Nilai koefisien regresi sebesar 0,199 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang.

Penelitian Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003: 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian terdahulu menurut Carolyn Wiley (2014) menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Oliver Neumann (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

#### **4.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa kompetensi berpengaruh nyata dan signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Hal ini diketahui dari perolehan nilai t hitung 2,040 yang bernilai positif dan lebih besar dibanding t tabel 1,66 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,173 yang bernilai positif. Nilai koefisien regresi sebesar 0,173 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang.

Wibowo (2016: 271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan Spencer (2007: 84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang bekerja unggul (superior performer) di tempat kerja.

Hasil penelitian terdahulu menurut Agustina Rantesalu (2016) menunjukkan bahwa hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Ahmad Jusmin (2003) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan.

#### 4.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa kompensasi berpengaruh nyata dan signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Hal ini diketahui dari perolehan nilai  $t$  hitung 2,682 yang bernilai positif dan lebih besar dibanding  $t$  tabel 1,66 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,225 yang bernilai positif. Nilai koefisien regresi sebesar 0,225 yang memiliki arah positif mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang.

Hasibuan (2003: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Christopher Muthusi Nzyoka (2016) kompensasi adalah salah satu strategi yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka melalui motivasi.

Hasil penelitian terdahulu menurut Sudarno Priyono, dkk (2016) menunjukkan bahwa hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Christopher Muthusi Nzyoka (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan asuransi Mayfair, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan.

#### 4.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) P3B Tanjung Karang. Hal ini diketahui dari perolehan nilai  $F$  hitung 3,378 yang bernilai positif dan lebih besar dibanding  $F$  tabel 2,67 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,199 (X1), 0,173 (X2), 0,225 (X3). Menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja yang diterapkan didalam PT PLN (Persero) P3B UPT Tanjung Karang mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap penciptaan kinerja karyawan yang akan memberikan pengaruh positif bagi kelangsungan perusahaan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Hasil penelitian dan kajian yang telah diberikan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat

apabila motivasi kerja mengalami peningkatan. Karena motivasi yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk membangkitkan semangat karyawan sehingga sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan telah memberikan kesempatan untuk karyawan agar memiliki perspektif karir yang baik.

2. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kompetensi mengalami peningkatan. Kompetensi yang ada diperguruan menunjukkan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu bidang yang ada pada karyawan sehingga menentukan kinerja.
3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kompetensi mengalami peningkatan. Karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk menarik dan mempertahankan karyawan serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

### **Saran**

Telah dilakukan analisa dan pembahasan, maka saran yang diajukan untuk PT PLN(Persero) P3B UPT sebagai berikut :

1. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang yang merasa bahwa perusahaan kurang memberikan pekerjaan yang menantang kemampuan karyawan sehingga karyawan lambat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang merasa perusahaan kurang memberikan informasi deskripsi pekerjaan, sehingga karyawan kurang memahami pekerjaannya dengan baik dan kurang mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, sebagian karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang perusahaan kurang memiliki sikap apresiasi terhadap pekerjaan yang selama ini mereka kerjakan dan dapat bermanfaat untuk perusahaan.
3. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang merasa upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, karyawan PT PLN(Persero) P3B UPT Tanjung Karang yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang mengahiri masa kerja (pensiun).

### **DAFTAR PUSTAKA**

Agustina, Abdul Rahman, Mapparenta, dan Zaenal Arifin. 2016. *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment*. An on Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 9 (2016).

- Atri Sengupta D.N. Venkatesh Arun K. Sinha , (2013), "*Developing performance-linked competency model: a tool for competitive advantage*", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 21 Iss 4 pp. 504-527.
- Carolyn Wiley. 2014. *What motivates employees according to over 40 years of motivation surveys*", *International Journal of Manpower*, Vol. 18 Iss 3 pp. 263 –280.
- Christopher Muthusi Nzyoka dan Bulah Hannah Orwa. 2016. *The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry, Case of Mayfair Insurance Company Limited*. *Psychology and Behavioral Sciences* 2016; 5(1): 20-36 Published online February 19, 2016 (<http://www.sciencepublishinggroup.com/j/pbs>) doi:10.11648/j.pbs.20160501.14 ISSN: 2328-7837 (Print); ISSN: 2328-7845 (Online).
- Geoff Ryan Lyle M. Spencer Urs Bernhard. 2012. *Development and validation of a customized competency-based questionnaire*, *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 19 Iss 1 pp.90 – 103.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2004. *Organisasi dan Motivasi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ishak, Tanjung. 2002. *Budaya Organisasi dalam Efisiensi Peningkatan Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jasmin, Said, Bima, dan Roslina Alam. 2016. *Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers*. *Journal of Business and Management Sciences*, 2016, Vol. 4, No. 3.
- John Ofori Damoah Alex Ntsiful. 2016. *Childcare demands and employee performance, Team Performance Management*, Vol. 22 Iss 1/2 pp. 36 – 50.
- Malthis. Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. 2002. *Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Erlangga. Jakarta.

- Muhammad Arifin, dan School of Communication. 2015. *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. International Education Studies*; Vol. 8. Published by Canadian Center of Science and Education.
- Oliver Neumann. 2016. *Does misfit loom larger than fit? Experimental evidence on motivational person-job, public service motivation, and prospect theory, Internasional Journal of Manpower*, Vol. 37 Iss 5 pp. 822-839.
- Ruky. Achmad S., 2006. *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Robbins, S.P. dan Judge, Timothy A., 2008. *Perilaku Organisasi Edisi kedua belas*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai. 2008. *Organisasi*. PT Erlangga. Jakarta.
- Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, (2017) "*Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 4, doi: 10.1108/IJLMA-03-2016-0031.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2003. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Spencer, 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Grafindo Persada. Jakarta. *Leadership in Organizations*.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfa Beta.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2016, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada. Jakarta.
- Veithzal, Rivai, dan Ella, Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. PT Grafindo Persada. Jakarta.

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://shellygustina23.blogspot.com">shellygustina23.blogspot.com</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://jurnal.uwp.ac.id">jurnal.uwp.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://lelypanjaitan28.blogspot.com">lelypanjaitan28.blogspot.com</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://library.giciku.ac.id">library.giciku.ac.id</a> Internet Source	2%
9	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	2%

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 2%

Exclude bibliography      On