

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP Belawan

Maya¹, Siti Annisa²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email : mayatamba93@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan. Populasi dalam penelitian yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan yang berjumlah 93 orang. Sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu menunjukkan $Y = 26,638 + 0,588X_1 + 0,438X_2 + e$. Sedangkan hasil uji (t) atau uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan, dimana dapat dilihat nilai konflik $t_{hitung} 6,271 > t_{tabel} 1,968$. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan dimana, dapat dilihat nilai $t_{hitung} 5,028 > t_{tabel} 1,968$. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) dalam nilai adjusted R^2 sebesar 0.358 (35,8%).

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Diera modern ini manusia sebagai sumber daya memegang peran sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi. masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian adalah kinerja karyawan. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawan tersebut. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109) kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam periode, biasanya satu tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuan mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sutrisno (2011:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat pada aspek kualitas dan kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan yang ada sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap aksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Penilaian terhadap kinerja dapat mengetahui sejauh mana karyawan itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penilaian kinerja di PT.PLN (Persero) ULP Belawan dilakukan pada setiap tahunnya. Nilai kriteria perilaku kerja karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel I.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan

| No | Bagian | Tahun 2019 | | Tahun 2020 | | Tahun 2021 | |
|------------------|-----------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|--------------|
| 1 | Bag. Harmeter | 82 | Baik | 80 | Baik | 80 | Baik |
| 2 | Bag. Penyambung | 80 | Baik | 79 | Baik | 73 | Cukup |
| 3 | Bag. Yantek | 81 | Baik | 77 | Baik | 72 | Cukup |
| 4 | Bag. Biler | 85 | Baik | 82 | Baik | 77 | Baik |
| 5 | Bag. P2TL | 76 | Baik | 77 | Baik | 70 | Cukup |
| 6 | Bag. Perampalan | 75 | Baik | 76 | Baik | 76 | Baik |
| 7 | Pegawai | 85 | Baik | 80 | Baik | 80 | Baik |
| Jumlah | | 564 | - | 551 | - | 528 | - |
| Rata-Rata | | 81.14% | Baik | 78.71% | Baik | 75.42% | Cukup |

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Belawan 2022

Adapun keterangan standar penilaian kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel I.2 Standart Penilaian Kinerja PT. PLN (Persero) ULP Belawan

| Standar Penilaian | Keterangan |
|-------------------|------------|
| 91-100 | Amat Baik |
| 76-90 | Baik |
| 61-75 | Cukup |
| 51-60 | Sedang |
| 50 Kebawah | Kurang |

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Belawan 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belawan menurun selama 3 tahun terakhir (2019-2021) dimana nilai yang tertinggi di capai pada tahun 2019 terletak pada pegawai dengan nilai 85, sedangkan nilai terendah terletak pada Bag. Perampalan yang nilainya 75.

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dimana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. sebab itu kompensasi menjadi penting sebagai pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kompensasi yang terjadi pada PT. PLN (Persero) ULP

Belawan adalah kurangnya pelayanan ketika melakukan kerja diluar jam kerja, seperti pada saat melakukan penyambungan dan pemasangan kabel. Selain itu fasilitas, sarana dan prasarana untuk melakukan kegiatan oprasional perusahaan juga kurang maksimal sehingga semangat kerja karyawan menurun.

Selain kompensasi , motivasi juga menjadi salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia mencapai tujuan. Dimana motivasi adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang baik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk berkerja dengan baik cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan oprasional yang baik.

Apabila motivasi kerja dari para karyawan tersebut memiliki kemampuan oprasional yang baik., maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang baik didalam organisasi atau perusahaan. Pemberian motivasi kerja yang telah dilakukan oleh PT. PLN (Persero) ULP Belawan adalah dengan memberikan motivasi kerja berupa pemberian insentif pada karyawan yang mencapai target yang ditetapkan perusahaan dan memberikan jenjang karir pada pekerjaannya. Dalam penerapan masih saja terdapat masalah motivasi kerja yang terjadi pada karyawan dalam menjalankan tugasnya, masih ada beberapa masalah terkait motivasi kerja yang dialami karyawan. PT. PLN (Persero) ULP Belawan yaitu kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya tingkat inisiatif dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaannya terbukti dengan adanya beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan sumber yang diperoleh PT. PLN (Persero) ULP Belawan, ada beberapa hal yang membuat karyawan rendahnya kinerja , yaitu kurangnya motivasi untuk berkerja lebih maksimal dikarenakan motivasi bahwa rendah dikarenakan tingkat kehadirannya rendah. Penurunan motivasi kerja karyawan terlihat dari data absensi bahwa jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat dari tahun sebelumnya, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel sebagai berikut :

**Tabel I.3 Data Absensi
Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan
(September-Februari) Tahun 2021-2022**

| Bulan | Jumlah Hari | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Absensi | | | | |
|-----------|-------------|-----------------|-------------------|----------------|---------------|-----------|----------|------------|
| | | | | Ct | S | I | A | Jmlh |
| September | 30 | 93 | 2670 | 6 | 1 | 4 | 2 | 13 |
| Oktober | 31 | 93 | 2759 | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 |
| November | 30 | 93 | 2670 | 8 | 3 | 5 | 3 | 19 |
| Desember | 31 | 93 | 2759 | 4 | 2 | 5 | 4 | 15 |
| Januari | 31 | 93 | 2759 | 5 | 4 | 3 | 1 | 13 |
| Februari | 28 | 93 | 2492 | 5 | 2 | 2 | 3 | 12 |
| Jumlah | 181 | - | 16109 | 31 | 14 | 22 | 15 | 82 |
| Rata-Rata | - | - | - | 5.1 6% | 2. 33 % | 3.66 % | 2.5 % | 13.66 % |

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Belawan 2022

JK = Jumlah Karyawan
 JHK = Jumlah Hari Kerja

Menurut Umar (2000:161) Perhitungan tingkat absensi karyawan dapat diperoleh dengan rumus :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK X JHK}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel I.3 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Belawan tertinggi terjadi pada bulan November 2021, dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Oktober 2021. Dimana Setiap karyawan pasti akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, salah satunya melalui pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut akan menimbulkan harapan bagi bagi pereusahaan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam peneliti ini adalah kuantitatif. menurut Sugiyono (2013:13) peneliti kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut yang diproses sehingga ada hasilnya.

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:62) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik suatu kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) ULP Belawaan berjumlah 93 karyawan.

b. Sampel

Menurut sugiyono (2012:73) pengertian dari sampel sebagai berikut :
 Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut :

Menurut responden penelitian menggunakan metode survei atau sampel jenuh sesuai pendapat Arikunto (2012:104) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian <100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Tetapi populasinya lebih besar dari 93 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan pendapat tersebut, pengambilan sampel yang digunakan penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) ULP Belawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan untuk mengumpulkan data-data yang relavan bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi

Peneliti mengumpulkan data yang berikaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Belawan.

2. Wawancara(interview)

Menurut sugiyono (2016:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden dan yang lebih mendalam jumlah respondennya sedikit/kecil.

3. Angket/Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. PLN (Persero) ULP Belawan yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan.

4. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi,data-data jumlah karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) ULP Belawan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung.

HASIL PENELITIAN

Metode Analisis Deskriptif

Penelitian ini menjelaskan secara deskriptif hasil dari penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Belawan . Penjelasan Tabulasi jawaban responden dapat dilihat pada penjelasan berikut.

Analisis Kompensasi (X1)

Berdasarkan Tabel IV.10 di atas, dapat diketahui hasil sebagai berikut:

1. Pernyataan nomor 1 menunjukkan bahwa 19 responden atau 20% menyatakan sangat setuju. 74 responden menyatakan setuju dengan hasil 80%.
2. Pernyataan nomor 2 menunjukkan 13 responden atau 14% menyatakan sangat setuju. 73 responden atau 78% menyatakan setuju dan 7 responden atau 8% menjawab ragu-ragu.
3. Pernyataan nomor 3 yaitu menunjukkan 24 responden atau 26% memilih sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.62 responden atau 67% memilih setuju, dan7 responden atau 8% memilih ragu-ragu.
4. Pernyataan nomor 4 menunjukkan bahwa 2 responden atau 2% memilih jawaban sangat setuju. 62 responden atau 67% memilih jawaban setuju, 19 responden atau 25% memilih jawaban ragu-ragu, dan 9 responden atau 9,7% memilih jawaban tidak setuju, 1 responden atau 1,1% memilih jawaban sangat tidak setuju.
5. Pernyataan nomor 5 menunjukkan bahwa 43 responden atau 46% memilih jawaban sangat setuju.48 responden atau 52% memilih jawaban setuju, 2 responden atau 2% memilih jawaban ragu-ragu.
6. Pernyataan nomor 6 menunjukkan bahwa 3 responden atau 3% memilih jawaban sangat setuju.54 responden atau 58% memilih jawaban setuju,29 responden atau 31% memilih jawaban ragu-ragu, 6 responden atau 7% memilih jawaban tidak setuju,dan 1 responden atau 1% memilih sangat tidak setuju.

Analisis Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1, menunjukkan bahwa 3 responden atau 3% memilih jawaban sangat setuju. 65 responden atau 70% responden memilih jawaban setuju. 21 responden atau 23% memilih jawaban ragu-ragu. Dan 4 responden atau 4% memilih jawaban tidak setuju.
2. Pernyataan nomor 2, bahwa 34 responden atau 37% memilih jawaban setuju. 36 responden atau 39% memilih jawaban ragu-ragu. 22 responden atau 24% memilih jawaban tidak setuju. Dan 1 responden atau 1% memilih jawaban sangat tidak setuju.
3. Pernyataan nomor 3 yaitu, menunjukkan bahwa 50 responden atau 54% memilih jawaban sangat setuju. Dan 43 responden atau 46% memilih jawaban setuju.
4. pernyataan, menunjukkan 12 responden atau 13% memilih sangat setuju 78 responden atau 84% memilih jawaban setuju. Dan 3 responden atau 3% memilih jawaban ragu-ragu.
5. Pernyataan nomor 5 yaitu menunjukkan 16 responden atau 17% memilih jawaban sangat setuju. 73 responden atau 79% memilih jawaban setuju dan 4 responden atau 4% memilih jawaban ragu-ragu
6. Pernyataan nomor 6 yaitu, menunjukkan bahwa 14 responden atau 15% menjawab sangat setuju. 72 responden atau 77% memilih jawaban setuju. 6 responden atau 7% memilih jawaban ragu-ragu dan 1 responden atau 1% memilih jawaban tidak setuju.
7. Pernyataan nomor 7 yaitu, menunjukkan 1 responden atau 1% memilih jawaban sangat setuju. 41 responden atau 44% memilih jawaban setuju. 32 responden atau 34% memilih jawaban ragu-ragu 18 responden atau 19% memilih jawaban tidak setuju. Dan. 1 responden atau 1% memilih jawaban sangat tidak setuju.
8. Pernyataan nomor 8 menunjukkan 2 responden atau 2% memilih jawaban sangat setuju. 41 responden atau 44% memilih jawaban setuju. 34 responden atau 37% memilih jawaban ragu-ragu. 15 responden atau 16% memilih jawaban tidak setuju. Dan 1 responden atau 1% memilih sangat tidak setuju.
9. Pernyataan nomor 9, menunjukkan bahwa 28 responden atau 30% memilih jawaban setuju. 32 responden atau 34% memilih ragu-ragu. 30 responden atau 32% memilih jawaban tidak setuju.. Dan 3 responden atau 3% memilih jawaban sangat tidak setuju.
10. Pernyataan nomor 10, menunjukkan bahwa 30 responden atau 32% memilih jawaban sangat setuju dan 63 responden atau 68% memilih jawaban setuju.
11. Pernyataan nomor 11, menunjukkan bahwa 30 responden atau 32% memilih jawaban sangat setuju. 62 responden atau 67% memilih setuju dan 1 responden atau 1% memilih jawaban ragu-ragu.
12. Pernyataan nomor 12 yaitu, menunjukkan bahwa 8 responden atau 9% memilih jawaban sangat setuju. 82 responden atau 88% memilih jawaban setuju. 3 responden atau 3% memilih ragu-ragu.

Analisis Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

1. Pernyataan nomor 1 menunjukkan bahwa 21 responden atau 23% memilih jawaban sangat setuju. 64 responden atau 69% memilih jawaban setuju dan 8 responden atau 9% memilih jawaban ragu-ragu.

2. Pernyataan nomor 2, menunjukkan bahwa 21 responden atau 23% memilih jawaban sangat setuju. 70 responden atau 75% memilih jawaban setuju dan 2 responden atau 2% memilih jawaban ragu-ragu.
3. Pernyataan nomor 3, menunjukkan bahwa 13 responden atau 14% memilih jawaban sangat setuju. 78 responden atau 84% memilih jawaban setuju dan 2 responden atau 2% memilih jawaban ragu-ragu.
4. Pernyataan nomor 4, menunjukkan bahwa 4 responden atau 4% memilih jawaban sangat setuju. 85 responden atau 91% Memilih jawaban setuju dan 4 responden atau 4% memilih jawaban ragu-ragu.
5. Pernyataan nomor 5 yaitu, menunjukkan bahwa 10 responden atau 11% memilih jawaban sangat setuju. 72 responden atau 77% memilih jawaban setuju. Dan 11 responden atau 12% memilih jawaban ragu-ragu.
6. Pernyataan nomor 6, menunjukkan bahwa ada 4 responden atau 4% memilih jawaban sangat setuju. 80 responden atau 86% memilih jawaban setuju. 9 responden atau 10% memilih jawaban ragu-ragu.
7. pernyataan nomor 7, menunjukkan bahwa 4 responden atau 4% memilih sangat setuju. 78 responden atau 84% memilih setuju. 10 responden atau 11% memilih ragu-ragu dan 1 responden atau 1% memilih tidak setuju.
8. Pernyataan nomor 8, menunjukkan bahwa 5 responden atau 5% memilih jawaban sangat setuju. 63 responden atau 68% memilih jawaban setuju. 22 responden atau 24% memilih jawaban ragu-ragu dan 3 responden atau 3% memilih tidak setuju.
9. Pernyataan nomor 9, menunjukkan bahwa 1 responden atau 1,1% memilih jawaban sangat setuju. 86 responden atau 93% memilih setuju, dan 6 responden atau 7% memilih jawaban ragu-ragu.
10. pernyataan nomor 10, menunjukkan 25 responden atau 27% memilih sangat setuju. 66 responden atau 71% memilih jawaban setuju dan 2 responden atau 2% memilih jawaban ragu-ragu.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 26,638 + 0,588X_1 + 0,438X_2 + e$$

UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial

Dari Tabel IV.15 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Nilai signifikasinya untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,271 (n-k=93-3=91) > t tabel 1,986 Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan.
- b. Nilai signifikasinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,028 (n-k=93-3=91) > t tabel 1,986. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT PLN ULP Belawan.

b. Uji Simultan

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 26,618 > F tabel 3,10 ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n-k = 93-3 = 90$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel IV.17 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,358, artinya secara bersama-sama kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Mampu menjelaskan pada taraf yang erat dan positif. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 (35,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 35,8% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan motivasi pada model dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dimana diketahui bahwa nilai signifikannya untuk variabel kompensasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 6,271 ($n-k=93-3=91$) > t tabel 1,986. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Sehingga perusahaan harus terus berusaha untuk memberikan kompensasi yang baik sehingga hasil kerjanya juga baik dan berkualitas. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hesti (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5 yang dimana bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil uji parsial (uji t) dimana diketahui bahwa nilai signifikannya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,028 ($n-k=93-3=91$) > t tabel 1,986. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Sehingga perusahaan harus terus memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hesti (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5 yang dimana bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini dilihat dari hasil uji simultan (uji F) dimana diketahui nilai signifikan 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikan F lebih kecil dari 5% atau 0,05, atau nilai F hitung = 26,618 > F tabel 3,10 ($df_1 = k-1 = 3-1 = 2$) sedangkan ($df_2 = n-k = 93-3 = 90$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Sehingga perusahaan

harus terus berusaha untuk dapat memberikan kompensasi yang sesuai dan motivasi terhadap karyawan agar memiliki kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik dalam pencapaian kerjanya untuk memberikan dampak yang baik pula bagi perusahaan atau instansi tersebut. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hesti (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5 yang dimana bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT PLN ULP Belawan. Artinya kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan Pada PT PLN ULP Belawan.
4. Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,358 (35,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 35,8% variasi variabel terikat yaitu kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Darmastuti, Hamidah Nayati Utami, dan Heru Susilo. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 123-131.
- Azar, Maryam dan Ali Akbar Shafighi. 2013. The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International journal of academic research in business and social sciences*, 3(9), 432.
- Arikunto, S. 2013. *Sumber Data*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Hak Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Juliani, Weni. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. United Tractors Tbk. Cabang Medan*. [Skripsi]. Medan: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi International Business Management Indonesia.
- Lovely, Sanjida Nusrat, Mohammad Khaled Afzal, dan Zaharul Alam. 2019. Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Job Performance of Private Bank Employees in Bangladesh. *The USV Annals of Economics and Public Administration*, 19(2), 112-123.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mirapdita, Rizqi, et al. 2013. Analysis of the effect of attitude toward works, organizational commitment, and job satisfaction on employee's job performance (Case Study in Electronic Company). *European journal of business and social sciences*, 1(10), 15-24.
- Nurmalasari, A. 2015. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102-114.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pattynama, Jouita Victoria, Christoffel Kojo, dan Agustai L. Repi. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal, Yosi dan Akhmad Abdurrahman. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. *Administtraus*, 4(2), 139-159.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-23. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Servive).
- Supartha, Wayan Gede dan Desak Ketut Sintaasih. 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV. Setia Bakti.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, A. H. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV Bintang Putra Djokdja. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 1-7.
- Tanjung, H. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Widodo, E. S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.