

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PLN UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BAUBAU

Muh. Munandar Ardi*¹, Samsul Bahari²

^{1,2}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Buton, Kota Baubau Indonesia

e-mail: nandarardi1995@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja PLN Unit Layanan Pelaksana Pelayanan (UP3) Baubau. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di kantor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3). Metode pengumpulan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi 1,205, angka ini mencerminkan bahwa tingkat korelasinya sangat kuat.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the effect of adequate compensation on the performance motivation of PLN's Baubau Service Implementation Unit (UP3). This research was conducted at the office of PLN Customer Service Implementation Unit (UP3) Baubau. The sample in this study was an employee in the pln office of the Customer Service Implementation Unit (UP3). The data collection methods used to obtain the necessary data are interviews, questionnaires and documentation. The data analysis used is multiple regressions. Based on the results showed that simple linear correlation and regression tests showed that compensation had a significant influence on employee work motivation with a correlation rate of 1,205, this figure reflects that the correlation rate is very strong.

Keywords: Compensation, Motivation, Employees

1. PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Baubau merupakan salah satu Perusahaan Milik Negara yang memberikan pelayanan secara langsung kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyedia jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik PLN di Kota Baubau. PLN Unit Layanan Pelanggan Baubau berada di bawah pengawasan PLN Baubau. PT. PLN

(Persero) Unit Layanan Pelanggan Baubau adalah satu-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia yang berpegang teguh pada visi “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”.

Di satu sisi PT. PLN (Persero) masih harus dibebani dengan misi sosial yaitu meningkatkan kesejahteraan pada keluarga besar PT. PLN (Persero) dan masyarakat luas umumnya. Sedangkan disisi lainnya PT. PLN (Persero) harus dapat mengoptimalkan profit sebagai salah satu ciri perusahaan yang sehat dan berkembang. Oleh karena itu dengan pengukuran kepuasan kepada karyawan akan pelayanan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) harus dilakukan untuk mengetahui dan merencanakan strategi yang lebih baik di masa yang akan datang dan lebih meningkatkan kualitas layanannya agar dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan konsumen serta untuk meminimalisasikan masalah. Menurut karyawan PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau mengindikasikan faktor yang memengaruhi turunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Menurut Supervisor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau menjelaskan bahwa adanya kecenderungan mengelompok pada beberapa bidang yang mengakibatkan karyawan pada departemen tertentu tidak mengenal karyawan pada departemen lainnya, sehingga komunikasi yang terjalin hanyalah antar karyawan pada satu bidang. Selain itu masih ditemukan hubungan kurang harmonis antara supervisor-assistent-junior. Beberapa karyawan juga mengeluh bahwa kurangnya motivasi yang diberikan seorang pemimpin terhadap karyawan, akibatnya karyawan tersebut kurang antusias dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Christian & Suprastha (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik baiknya.

2.2. Teori Motivasi

Ivan et al., (2014) memperkenalkan suatu teori motivasi yang disebut teori *Two-Factor*, faktor yang pertama, yaitu apa yang disediakan oleh manajemen yang mampu membuat karyawan senang, nyaman dan tenang, ini disebut sebagai faktor *satisfiers*. Herzberg lebih lanjut mengidentifikasi bahwa yang termasuk dalam *satisfiers* adalah; *Achievement, recognition, advancement, growth, working condition* dan *work itself*, faktor kedua, disebut sebagai *dissatisfiers* yang terdiri atas; gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, statusrelasi antar pekerja dan *personal life*.

2.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut N.A, (2020) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sariani, Ni Luh Putu, Pradhana (2020), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

2.5 Pengertian Kompensasi

Menurut Kurnia (2016), kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo juga mengatakan kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai

imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2.6 Pengertian SOP

Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP) menurut Tambuan adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional yang ada dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan, bahwa semua keputusan dan tindakan serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang didalam organisasi berjalan secara efektif, konsisten, standard dan sistematis (Kilis, 2015).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan TAD (Tenaga Ahli Daya) yang ada pada PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau yang berjumlah 104 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di kantor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*questionnaire*).
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara (*interview*) dilakukan langsung kepada karyawan dan pejabat struktural yang mempunyai hubungan langsung dengan kegiatan di kantor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau.
- 2) Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan langsung kepada seluruh karyawan dan pejabat struktural yang mempunyai hubungan langsung dengan kegiatan di kantor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau. Kuesioner menggunakan skala Likert yaitu Sangat Tidak Setuju = 5, Kurang Setuju = 4, Tidak Setuju = 3, Setuju = 2 dan Sangat Setuju = 1

- 3) Studi dokumentasi, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari kantor PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau berupa dokumen yang relevan untuk mendukung data penelitian.

3.4 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Br Napitupulu et al., (2017), menyatakan bahwa uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan metode sekali ukur (*one shot method*), di mana pengukuran dengan metode ini cukup dilakukan satu kali. (Susilana, 2015), menyatakan bahwa “apabila validitas setiap pernyataan lebih besar dari 0,30 atau $> 0,30$ maka butir pertanyaan dianggap valid”.

Reliabel menurut (Gustisyah, 2009), lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan 3 aspek dari suatu alat ukur, yaitu:

a) Kemantapan

Di dalam pengertian mantap reliabilitas mengandung makna juga bisa “diandalkan”. Suatu instrumen dikatakan mantap, apabila dalam mengukur sesuatu dalam berulang kali, dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah, instrumen tersebut memberikan hasil yang sama.

b) Ketepatan

Ketepatan, menunjuk kepada instrumen yang tepat/benar dalam mengukur dari sesuatu yang diukur. Instrumen yang tepat adalah instrumen di mana pernyataannya jelas, mudah dimengerti dan rinci. Pertanyaan yang tepat menjamin juga interpretasi tetap sama dari responden yang lain.

c) Homogenitas

Homogenitas, menunjuk kepada instrumen yang mempunyai kaitan erat satu sama lain dalam unsur-unsur dasarnya (Br Napitupulu et al., 2017) lebih lanjut menjelaskan uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien Cronbach’s Alpha dengan mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien Cronbach’s Alpha di atas 0,60 atau $> 0,60$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

a. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan
PT. PLN (Persero) UP3 Baubau**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	96	92,3	92,3	92,3
	Perempuan	8	7,7	7,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas mnunjukkan bahwa terdapat 96 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 8 karyawan berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Umur Karyawan
PT. PLN (Persero) UP3 Baubau**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	26	25,0	25,0	25,0
	26-35	71	68,3	68,3	93,3
	36-45	7	6,7	6,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas mnunjukkan bahwa terdapat 26 karyawan yang berumur antara 18-25 tahun, 71 karyawan berumur antara 26-35 tahun dan 7 karyawan berumur antara 36-45 tahun.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenjang Pendidikan Karyawan
PT. PLN (Persero) UP3 Baubau**

		Jenjang Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	35	33,7	33,7	33,7
	SMK	20	19,2	19,2	52,9
	STM	7	6,7	6,7	59,6
	Sarjana	42	40,4	40,4	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat 35 karyawan yang memiliki jenjang pendidikan SMA, 20 karyawan memiliki jenjang pendidikan SMK, 7 karyawan memiliki jenjang pendidikan STM dan 42 karyawan memiliki jenjang pendidikan sarjana.

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi. Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil kriteria itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel dibawah.

Kriteria Jawaban	Tafsiran Kualitatif
5	Sangat Baik Sekali
4	Sangat Baik
3	Baik
2	Cukup
1	Kurang

b. Hasil deskriptif Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Baubau. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Deskriptif Variabel X

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Penghasilan yang diperoleh sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan	104	3	5	3,62	,701
Penghasilan yang diperoleh telah mendorong kearah yang lebih positif	104	3	5	3,43	,707
Pemberian honor sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan	104	2	5	3,45	,799
Pemberian biaya perjalanan dinas sesuai dengan jumlah hari kerja	104	2	5	3,38	,658
Perhatian terhadap pemberian insentif karena prestasi kerja meningkat	104	3	5	3,59	,663
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari jawaban responden menyangkut tentang Kompensasi maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan rata-rata menjawab setuju dengan point 3. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang Kompensasi tergolong baik dimana kompensasi yang diterima karyawan diberikan karyawan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan.

Secara umum bahwa kompensasi pada kantor PLN (UP3) di Baubau, dapat membuktikan bahwa di setiap indikator kompensasi masuk dalam kriteria Baik sehingga dengan adanya hasil yang diperoleh maka dapat dipertahankan atau lebih di tingkatkan lagi agar dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan karena dari indikator kompensasi ini dapat memberikan jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan dan dapat membantu peneliti dalam membuktikan pernyataan variabel kompensasi sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang ada sehingga mempermudah dalam pencapaian target atau tujuan pada kantor PLN (UP3) di Baubau.

Tabel 5. Deskriptif Variabel Y

Descriptive Statistics					
	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Sifat agresif terhadap pekerjaan mencerminkan motivasi kerja	104	2	5	3,37	,669
Selalu kreatif dalam melaksanakan pekerjaan mencerminkan motivasi kerja	104	3	5	3,36	,606
Jika mutu pekerjaan meningkat, mencerminkan motivasi kerja	104	2	5	3,27	,657
Jika mematuhi jam kerja yang telah ditentukan mencerminkan motivasi kerja	104	2	5	3,40	,690
Pemberian tugas sesuai dengan kemampuan karyawan	104	3	5	3,51	,697
Insentif dapat mendorong prestasi kerja	104	3	5	3,71	,733
Sifat kesetiaan dan kejujuran perlu diperhatikan oleh karyawan	104	3	5	3,54	,800
Hubungan pimpinan dengan karyawan meningkatkan motivasi kerja	104	2	5	3,50	,813
Motivasi kerja dapat mencapai tujuan organisasi	104	2	5	3,35	,635

Jika tercapainya informasi yang tepat mencerminkan motivasi kerja	104	3	5	3,61	,645
Valid N (listwise)	104				

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel 5 dapat dilihat secara umum bahwa motivasi kerja karyawan pada kantor PLN (UP3) di Baubau, dapat membuktikan bahwa disetiap indikator motivasi kerja karyawan masuk dalam kriteria Baik sehingga dengan adanya hasil yang diperoleh maka dapat di pertahankan atau lebih di tingkatkan lagi agar dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan karena dari indikator motivasi kerja karyawan ini dapat memberikan jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dan dapat membantu peneliti dalam membuktikan pernyataan variabel motivasi kerja karyawan sehingga dapat membantu menjawab setiap masalah yang telah dikemukakan dan dengan adanya indikator ini dapat memperjelas atau bahan mencocokkan dari data yang telah didapatkan sebelumnya sehingga karyawan yang ada sehingga mempermudah dalam mengerjakan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan pada kantor PLN (UP3) di Baubau.

Adapun dibawah ini uji kualitas data Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) yang telah dilakukan peneliti (Lampiran 1).

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (X)

a) Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kompensasi (X) dengan total kuesioner sebanyak 104 responden signifikan $> 0,3$ maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada berada diatas angka 0,30. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrument untuk Kompensasi tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel perhitungan dihalaman lampiran. Dari hasil perhitungan

dengan 5 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Tabel 6. Uji Realibilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	6

Sumber : Data Diolah, 2021

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian realibilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,779. Sub indikator ini dapat dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai *Cronbach's Alpha* agar sub indikator penelitian dapat dikatakan realibel. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dapat diketahui semua pernyataan pada variabel X realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya seta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen (Y)

a) Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Uji kuesioner sebanyak 104 responden dengan tingkat signifikan $> 0,30$ maka sub indikator penelitian dapat dikatakan valid. Dan nilai *pearson correlation* sebagian sub indikator berada diatas nilai 0,30. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Motivasi Kerja Karyawan tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada halaman lampiran. Dari hasil perhitungan tabel

dengan 10 butir pernyataan pada variabel Y, pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b) Uji Realibilitas

Tabel 7. Uji Realibilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,743	11

Sumber : Data Diolah, 2021

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian realibilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,734. Sub indikator ini dapat dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai *Cronbach's Alpha* agar sub indikator penelitian dapat dikatakan realibel. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dapat diketahui semua pernyataan pada variabel Y realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya seta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

e. Pengujian Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum pengujian hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov – Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Uji Normalitas Residual Variabel XY

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,68243494
Most Extreme	Absolute	,158

Differences	Positive	,158
	Negative	-,125
Test Statistic		,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Kolmogorov-Smirnov berada dibawah nilai probabilitas yaitu 0,05 yang berarti data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal. Williams, Grajales & Kurkiewicz (2013) menyatakan bahwa semakin besar sampel, maka (non) normalitas residual menjadi kurang penting. Pada penelitian ini data yang digunakan tergolong menggunakan sampel yang besar oleh karena itu tidak akan terlalu mempengaruhi hasil penelitian.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah terjadi hubungan antar variabel bebas didalam penelitian. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji Multikolinearitas antar Variabel

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,547	1,880		7,204	,000		
	X	1,205	,107	,746	11,312	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat kolinearitas antar variabel bebas. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai toleransi yang lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas Variabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,169	1,234		-,948	,346
	X	,179	,070	,246	2,565	,012

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel hasil uji di atas dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Pada model di atas dapat dilihat bahwa hasil uji memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

d) Regresi Linear Sederhana

Tabel 11. Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 ^a	,556	,552	2,696

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel entered/removed di halaman lampiran yaitu Output dari spss dengan linear sederhana menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel nilai Kompensasi sebagai variabel X dan metode yang digunakan merupakan *Enter Method*. Adapun Tabel summary menjelaskan seberapa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,746 dan dijelaskan seberapa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,556, maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0,746)^2 \times 100\% \\
 &= 0,556516 \times 100\% \\
 &= 55,65\%, \text{ dibulatkan menjadi } 56\%.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi kerja) adalah sebesar 56%.

Tabel 12. Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	929,704	1	929,704	127,953	,000 ^b
	Residual	741,132	102	7,266		
	Total	1670,837	103			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Sumber : Data Diolah, 2021

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,547	1,880		7,204	,000		
	X	1,205	,107	,746	11,312	,000	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada tabel ANOVA, hal ini menunjukkan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dari tabel anova di atas, terlihat bahwa F hitung yang diperoleh adalah sebesar 127,953 dengan signifikan 0,000 yang < 0,05, berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi Kerja Karyawan. Adapun tabel *Coefficients*, kolom B pada constant (a) adalah 13,547 sedang nilai Kompensasi (b) adalah 1,205 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$= 13,547 + 1,205X$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 13,547 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompensasi maka nilai Motivasi Kerja Karyawan sebesar 13,547.
- b. Koefisien regresi X sebesar 1,205 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kompensasi, maka nilai Motivasi Kerja Karyawan sebesar 1,205.

Tabel *Coefficients* juga menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,746. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan kategori sangat kuat.

Makna dari hasil Uji Regresi Linear Sederhana. Selain menggambarkan persamaan regresi output ini juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) sendiri (partial) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Metode regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan pikiran demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka waktu panjang maupun pendek dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan profesional. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya kompensasi pegawai semakin bersemangat dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi usaha pegawai dalam meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang adil kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Baubau. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi 1,205, angka ini mencerminkan bahwa tingkat korelasinya sangat kuat.

Begitu pula dengan hasil penelitian penelitian Wulansari (2014), dengan judul yang sama menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan korelasi (person) antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi dengan koefisien adalah 0,698, angka tersebut mencerminkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Artinya jika semakin bagus kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam penelitian ini ditemukan pemberian Kompensasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagaimana ditunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel, yang membuktikan bahwa gaji, bonus dan tunjangan khususnya pada PT. PLN (Persero) Unit pelaksana pelayanan pelanggan Baubau selama ini memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama terdapat pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Catherine Nathania (2014), kemudian realitas dilapangan juga menunjukkan bahwa Pemberian kompensasi finansial berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Wibowo dalam penelitian yang dilakukan oleh Manik (2019), kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non financial*).

Dengan adanya kompensasi mampu membantu pegawai untuk memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya. Namun, ketika kompensasi berpengaruh secara positif akan berdampak baik pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap perusahaan yang memperkerjakannya, dan ketika kompensasi yang diberikan berpengaruh secara negatif akan berdampak pada turunnya nilai kepuasan dan kinerja ketika kompensasi ditingkatkan. Sehingga, perlu adanya pemberian balas jasa kepada pegawai sesuai dengan porsinya agar meminimalisir terjadinya dampak buruk bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dengan tingkat korelasi 1,205, angka ini mencerminkan bahwa tingkat korelasinya sangat kuat.

6. SARAN

Saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perusahaan hendaknya senantiasa meningkatkan lagi pemberian kompensasi bagi pegawai sehingga pegawai dapat terdorong untuk melaksanakan tugas dengan baik.
- 2) Variabel dalam penelitian ini hanya bersifat mewakili dan tidak menilai secara keseluruhan. Maka disarankan agar perusahaan mengevaluasi variabel lain yang dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Afif, A. A. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemetik Teh Di PTPN IX (PERSERO) Kebun Semugih Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang*. 93.
- Agustini, F., Putra, A., & Dumenta, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Bank Tabungan Negara Cabang Medan. *Niagawan*, 7(1), 30–36. <https://doi.org/10.24114/niaga.v7i1.9352>
- Alam, N. 2020. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Mamuju Utara*. *Jurnal Katalogis*, 4(2), 132–142. esdm.jatimprov.go.id
- Amalia, N. M. R. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. *SKRIPSI*, 19–25. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Asmarani, T., Utari, W., & Hartati, C. S. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Sub Divre Bojonegoro*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(5), 548–558. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.234>
- Atmoko, T. 2001. *Standar Operasional Prosedur (SOP) Dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. 7, 1–18.
- Br Napitupulu, L. A., Mafis, R., & Hasan, M. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekenbaru*. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 338–352.
- Christian, N., & Suprastha, N. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualanpt Rembaka*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 759–767.
- Fitrovi, E. W. 2018. *Peningkatan Kinerja dengan Melibatkan Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja serta Knowledge Sharing Bagi Karyawan Kontrak di Bank BPR Di Jawa Tengah*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 30–37. <https://jurnal.stkipgritulungagung.ac.id/index.php/jupeko/article/view/618>
- Gozal, S. 2017. *Perancangan standar operasional prosedur siklus operasional pada perusahaan stagger media*. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(01), 1–13.
- Gustisyah, R. 2009. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh

- Perindustrian Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Medan. *Tesis*, 10–32.
- Heridiansyah, J. 2012. *Pengaruh Advertising Terhadap Pembentukan Brand Awareness Serta Dampaknya Pada Keputusan Pembelian Produk Kecap Pedas ABC*. *Jurnal STIE Semarang*, 4(2), 53–73.
- Hughes, R. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negaeri Sindu Timur Sleman*. *Journal MANAJEMEN*, 53(9), 49–62.
- Insani, I. 2009. *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Dalam Rangka Peningkatan Transparansi Dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah*. *Jurnal Borneo Administrator*, 5(3), 1–19. <https://doi.org/10.24258/jba.v5i3.50>
- Ivan, M., Sihombing, L., Program, A., Agribisnis, S., Pertanian, F., Sumatera, U., Pengajar, S., Studi, P., Fakultas, A., & Universitas, P. 2014. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi petugas penyuluh lapangan pertanian*. 1–13.
- Kilis, A. P. 2015. *Penerapan Standar Operasional Prosedur Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintah Kecamatan Malalayang Kota Manado*. *Jurnal Politico*, 1–15.
- Kurnia, R. J. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. *SKRIPSI*, 64.
- Margareth, H. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Divisi Network Management PT INDOSAT, Tbk.)*. 66(9), 14–17. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5224/1/UPS-QT03885.pdf>
- N.A, M. M. 2020. *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 0, 1–12.
- Nentang, Y. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda*. *Ekonomia*, 1–11. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/4015>
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, Ruhana, I., Administrasi, F. I., & Malang, U. B. 2016. *Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 16–24.
- Putra, I., & Rahyuda, A. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Retensi Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 810–837.
- Rohiyatun, B. 2020. *Manajemen Perkantoran Modern*. *Jurnal Visionary (VIS)*, 9(1), 62–70.
- Sariani, Ni Luh Putu, Pradhana, P. D. dan N. M. S. U. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Pasar Kumbasari Badung*. *Open Journal Systems*, 14(11), 3357–3372.
- Setiawan, I., & Khurosani, A. 2018. *Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT . Karakatau Posco di Cilegon Banten)*. 2(1), 1–20.
- Sitorus, I. C. E. 2012. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ultra Adi Lestari Stella Perkasa Medan*. *Skripsi*, 11–35.

- Susilana, R. 2015. Modul Populasi dan Sampel. *Modul Praktikum*, 1–28.
http://file.upi.edu/Direktori/DUAL-MODES/PENELITIAN_PENDIDIKAN/BBM_6.pdf
- Wahyuddin, P. 2007. *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta*. 1–11.
- Wijayanto, A. 2013. *Analisis Regresi Linear Berganda*. 1–4.
- Zafar, T. S., & Dayat, U. 2015. *Effect Of Compensation On Employee Motivation (Study on BPRS in Sukabumi Regency/City)*. 1–14.