

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN RAYON LAKAWAN
DI KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan diajukan oleh:

RASNAWATI

Nomor Stambuk : 10561 04882 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PLN RAYON LAKAWAN
DI KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh:

RASNAWATI

Nomor Stambuk : 10561 04882 14

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan di
Kabupaten Enrekang


Nama Mahasiswa : Rasnawati

Nomor Stambuk : 1056 104882 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

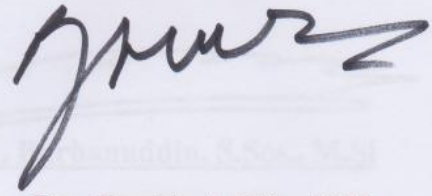
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. H. Lukman Hakim, M.Si

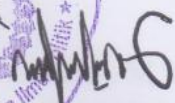
Pembimbing II



Drs. Ruskin Azikin, MM

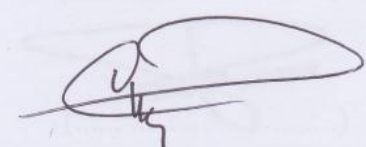
Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar



Dr. Hj. Iryani Malik, S.Sos., M.Si

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

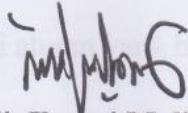
PERNYATAAN PENERIMAAN TIM ILMIAH

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0839/FSP/A.1-VIII/VI/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Senin tanggal 20 Agustus tahun 2018.

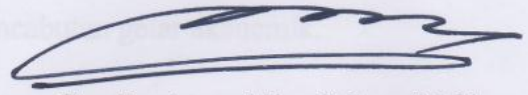
TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

1. Dr. H. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)



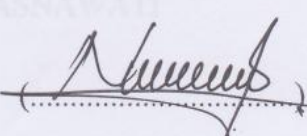
2. Dra. Hj. Muhajirah Hasanuddin, M.Si



3. Dr. Abdi, M.Si



4. Nurbiah Tahir, S.Sos, M.AP



ABSTRAK

RASNAWATI. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang (dibimbing oleh Lukman Hakim dan Ruskin Azikin).

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah kendatipun demikian, manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan tipe penelitian survey dimana semua data diperoleh melalui observasi, kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden 50.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang dengan menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dan teknik regresi linear sederhana. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, nilai konstanta (a) sebesar 15.185, berarti jika Kompensasi (X) nilainya 0, maka hasil Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang nilainya positif, yaitu 15.185. Dan semakin nilai Kompensasi (X) ditingkatkan/dinaikkan, maka hasil Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang juga akan semakin meningkat. PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang terlihat bahwa nilai determinan *R Square* hasil analisis data statistik menunjukkan sebesar 0.452 atau 45.2%, hal ini berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang 45.2% adapun sisa yang dapat diperoleh sebesar 54.8% yang di pengaruhi oleh variabel lain yang di luar dari yang diteli misalnya: pengalaman kerja dan disiplin kerja ($100\% - 45.2\% = 54.8\%$).

Kata Kunci: Pengaruh, Kompensasi, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PENERIMAAN TIM	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Konsep Kompensasi	8
B. Konsep Motivasi Kerja	16
C. Kerangka Pikir	26
D. Definisi Operasional	28
E. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	31

B. Jenis dan Tipe Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Teknik Pengumpulan Data	32
E. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi atau Karakteristik Objek Penelitian.....	39
B. Kompensasi Pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.....	47
C. Motivasi Kerja Pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang ..	47
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar

1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir 28
2. Gambar 3.1 Struktur Organisasi 44

DAFTAR TABEL

Daftar Tabel

1. Tabel III.1 Karakteristik Responden.....	36
2. Tabel III.2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai.....	37
3. Tabel 1V.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4. Tabel 1V.2 Persentase Responden Berdasarkan Umur	45
5. Tabel 1V.3 Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
6. Tabel 1V.4 Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
7. Tabel 1V.5 Pernyataan Responden tentang Gaji dan Upah.....	49
8. Tabel 1V.6 Pernyataan Responden tentang Insentif.....	51
9. Tabel 1V.7 Pernyataan responden tentang Tunjangan	54
10. Tabel 1V.8 Pernyataan Responden tentang Fasilitas.....	56
11. Tabel 1V.90 Pernyataan Responden tentang Daya Pendorong	59
12. Tabel 1V.10 Pernyataan Responden tentang Kemauan.....	61
13. Tabel 1V.11 Pernyataan Responden tentang Kerelaan	63
14. Tabel 1V.12 Pernyataan Responden tentang Tanggung Jawab.....	66
15. Tabel 1V.13 Skor Butir Pernyataan Variabel Kompensasi (X).....	68
16. Tabel 1V.14 Skor Butir Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (Y)	69

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar Lampiran

1. Kisi-kisi Penelitian.....	79
2. Instrumen Penelitian	80
3. Tabulasi Data	82
4. Uji Validitas.....	83
5. Uji Realibilitas	85
6. Hasil Korelasi	86
7. Surat-surat Penelitian.....	88
8. Lampiran Gambar	89
9. Riwayat Hidup	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya yang memiliki moral yang baik, disiplin, produktif dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan sehingga karyawannya mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan mempunyai peranan penting untuk memberikan gaji dan upah kepada karyawan berdasarkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Memotivasi karyawan agar diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Sedarmayanti, 2017:151).

Kompensasi memang bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, akan tetapi kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Jadi dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem kompensasi tertentu kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat motivasi kerja yang diharapkan serta kepentingan organisasi lainnya.

Demikian pula pemberian kompensasi karyawan terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang kemudian penulis adopsi sebagai variabel bebas dalam penelitian ini untuk mengikat variabel terikat yang

dalam penelitian yang mana adalah motivasi kerja karyawan. kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung seperti gaji dan upah, insentif, bonus dan komisi. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan dan asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan.

PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan listrik nasional. PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang berusaha untuk memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan prestasi mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan prestasi karyawan tersebut dengan meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain dibidang pengadaan/jasa.

Berdasarkan kenyataan yang diamati di lapangan bahwa masih kurangnya motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang dalam melakukan pekerjaan dan tugas yang merupakan tanggung jawab karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya berkas yang yang tidak terurus

sehingga hanya menjadi tumpukan, masih adanya karyawan yang menggunkana jam kerja untuk bercerita dan sering menunda-nunda pekerjaan, serta masih banyak karyawan yang pada saat jam kerja masih berada diluar kantor. Hal tersebut dipengaruhi karena pemberian kompensasi yang kurang maksimal seperti masih kurangnya pemberian bonus dan pemberian upah yang diterima karyawan masih tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga mengakibatkan motivasi karyawan menjadi menurun. Apabila pemberian kompensasi berupa gaji dan upah serta bonus yang tinggi maka semangat untuk mencapai target yang ditentukan cepat terselesaikan. Pemberian bonus oleh pihak perusahaan merupakan cara untuk memotivasi karyawan. Dimana apabila karyawan yang prestasi dan kinerjanya bagus sehingga memperoleh bonus atau penghargaan maka secara otomatis karyawan yang lain akan timbul dalam dirinya dorongan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karena ada keinginan untuk mendapatkan sesuatu hal. Apabila keinginan karyawan sudah sesuai dengan harapan maka yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan sehigga tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Wulansari (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan korelasi (person) antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien adalah 0,698, Angka ini mencerminkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel. Dengan

demikian jelaslah bahwa tanpa adanya kompensasi maka motivasi karyawan juga tidak akan meningkat. Sebaliknya apabila pemberian kompensasi didasarkan pada asa adil maka motivasi karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Sarira (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda, dikarenakan variabel tersebut mempunyai thitung lebih kuat daripada ttabel yaitu 13.953 dan Ttabel adalah 1.988. Hal ini berarti kompensasi yang dikeluarkan perusahaan tersebut sangatlah menunjang dalam meningkatkan motivasi kerja PT. Insani Baraperkasa di Samarinda. Dari kedua jurnal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dimana apabila pemberian kompensasi ditingkatkan/dinaikkan maka motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

Berkenaan dengan hal yang ada diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang”**. Dengan demikian peneliti berupaya untuk melihat bagaimana kompensasi dan motivasi kerja karyawan pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian adalah :

1. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang ?
3. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan penelitian, maka penulis akan memberikan manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

2. Secara Praktis

Suatu bahan yang dijadikan masukan bagi pihak Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai bahan masukan proposal dan skripsi.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Kompensasi

1. Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2007), kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atas hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran non-finansial. Pembayaran finansial adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran non-finansial adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada karyawan. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Mondy dalam Hasibuan (2012), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), berpendapat bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebab akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikan pada perusahaan mereka. Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2005).

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan sama bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima oleh pekerja karena telah memberikan kontribusi/kerja kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi Menurut Wether dan Davis dalam Wibowo (2012), antara lain adalah:

a. Memperoleh personal berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar agar dapat bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, berakibat pada perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan

demikian, perlu dipertimbangkan mana yang baik dan yang lebih menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus melatih kembali pekerja baru.

c. Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran sama.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan. Rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab.

e. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

f. Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik akan mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

3. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi

non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Pangabean dalam Sutrisno (2009), yaitu :

a. Kompensasi langsung (*Finacial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yaitu gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawannya telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu , karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.

b. Kompensasi tidak langsung (*Non Finacial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yaitu *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiunan. Olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

4. Sistem kompensasi

Manjemen sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi orang. Menurut Siagian (2015), dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan/kompensasi, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal, yaitu :

- a. Melakukan analisis pekerjaan. Artinya perlu disusun deskripsi jabatan uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Melakukan penilaian pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.
- b. Dalam melakukan penilaian diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan “nilai” untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dalam organisasi dan pemberian “point” untuk setiap pekerjaan.
- c. Melakukan survei berbagai sistem imbalan/kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi-organisasi pemakai tenaga kerja lain dan perusahaan konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.
- d. Menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain. Dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam organisasi dengan nilai yang berlaku di pasaran kerja.

Adapun sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

- 1) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap

kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pegupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*Output*), kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3) Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), antara lain :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skil) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Maka upah

cenderung tinggi sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah cenderung menurun.

b. Kemampuan untuk membayar

Meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga ada tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Tingginya kompensasi akan mengakibatkan naiknya biaya produksi, dan akhirnya sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

b. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi tingkat kompensasi. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi “*bargaining*” karyawan juga ikut, sehingga menaikkan tingkat kompensasi, demikianpula sebaliknya.

c. Produktivitas

Kompensasi sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktivitas.

d. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kompensasi. Peraturan tentang kompensasi minimum merupakan batas bawah tingkat kompensasi yang dibayar.

e. Biaya hidup

Di kota- kota besar, dimana biaya hidup tinggi, kompensasi juga cenderung tinggi. Bagaimanapun nampaknya biaya hidup merupakan batas kompensasi dari para karyawan.

f. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/ balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004), adalah sebagai berikut :

1) Gaji dan upah

Gaji merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi atau nilai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

2) Insentif

Insentif diartikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja sehingga timbul dalam diri semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh organisasi yang berupa uang atau barang maupun jaminan sosial. Tunjangan dapat digolongkan menjadi empat macam yaitu: Tunjangan Bayaran Suplemen, Tunjangan Asuransi, Tunjangan Masa Tua, dan Tunjangan Pelayanan Pegawai.

4) Fasilitas

Fasilitas dimaksud ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.

B. Konsep Motivasi

1. Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemahaman dan pengertian mengenai motivasi dapat meneliti jabarkan berdasarkan beberapa pendapat para ahli.

Mathis dan Jackson dalam Suparyadi (2015), berpendapat bahwa motivasi adalah hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Menurut Nawawi (2005), kata motivasi pada dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau atasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu

perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah kemauan untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan, kemampuan, oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan (Budeni, 2013).

Menurut Greenberg dan Broon dalam Wibowo (2012), 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.

Menurut Manullang (2004), bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang di kehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktu untuk meyelenggrakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

2. Tujuan Motivasi

Dalam perusahaan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan. Yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu pekerjaan.

3. Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi Menurut Hasibuan (2012), membagi dua jenis motivasi yaitu :

1) Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Teori-teori Motivasi

Menurut Nawawi (2005), mengemukakan bahwa manusia atau seseorang hanya melakukan suatu kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan. Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien.

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikemukakan lima teori motivasi dari sudut psikologis, yang dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Kelima teori tersebut adalah :

a. Teori kebutuhan Abraham Maslow

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari kebutuhan Psikologis, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan aktualisasi diri.

1) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*), merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.

- 2) *Kebutuhan Akan Rasa Aman (Security Needs)*, merupakan kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*, merupakan kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) *Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*, kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- 5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)*, merupakan kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

b. Teori dua faktor Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor prestasi yang dapat memotivasi (motivator) faktor ini ialah faktor yang memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori maslow.
- 2) Faktor kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan,

perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terikat dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

Implementasinya di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

c. Teori Prestasi (*Achievement*) Mc Clelland

Teori ini mengklasifikasikan motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terikat dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan mengharuskan seorang pekerja melakukan kegiatan belajar agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran (Law Of Effect)”. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

e. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”. Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Demikian usaha yang dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan/keahlian dalam bekerja yang diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2015), bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain :

a. Prestasi (*Achievement*)

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka manajer harus mempelajari bawahan dan pekerjaannya dengan memberi kesempatan kepada bawahan agar dapat berusaha mencapai hasil, kesempatan tersebut harus sedemikian rupa sehingga individu-individunya berkembang sendiri. Selanjutnya manajer semangat pada bawahannya, sehingga bawahan

berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, manajer harus menyatakan keberhasilan itu.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Sebagai lanjutan keberhasilan pelaksana, manajer harus memberikan pernyataan pengakuan keberhasilan bawahan, dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjaan
- 2) Memberi hadiah berupa uang tunai
- 3) Memberi medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- 4) Memberi kenaikan pangkat atau promosi.

c. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Agar tanggung jawab menjadi faktor motivator bagi bawahan, manajer harus menghindari supervisi yang ketat dengan:

- 1) Membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan
- 2) Menerapkan prinsip partisipasi sehingga bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

d. Pengembangan (*Advancement*)

Kemajuan merupakan salah satu faktor motivator bawahan. Agar faktor bawahan benar-benar berfungsi sebagai motivator maka :

- 1) Manajer dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk bekerja yang telah bertanggung jawab.
- 2) Menaikkan pangkatnya atau dikirim mengikuti pendidikan.

e. Pekerjaan itu Sendiri (*The Work in Self*)

Manajer membuat usaha-usaha yang meyakinkan :

- 1) Bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan
- 2) Berusaha menghindari kebosanan dalam bekerja serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam tempat pekerjaannya.

f. Kemungkinan Berkembang (*The Possibility of Growth*)

Kemungkinan-kemungkinan berkembangnya suatu organisasi merupakan kebanggaan bagi manajer maupun bawahan, sehingga kemungkinan berkembangnya suatu organisasi dapat memberikan kegairahan dan semangat kerja yang tinggi, dengan harapan kebutuhan mereka harapan dapat terpenuhi pada waktu akan datang.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, motivasi kerja baik apabila memenuhi indikator-indikator tersebut. Menurut Siagian (2009), motivasi kerja karyawan dapat diukur dari 4 indikator antara lain :

- 1) Daya pendorong merupakan naluri dimana hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.
- 2) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena stimulasi (ada pengaruh) dari luar diri.
- 3) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Tanggung jawab adalah sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksana peranan, baik peranan itu merupakan hak atau kewajiban ataupun kekuasaan.

C. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan sebelumnya bahwa pemberian kompensasi yang layak dan benar akan dapat memberikan banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal. Artinya jika kompensasi ditingkatkan maka, faktor lain akan juga meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut memengaruhi variabel lainnya. Menurut Kasmir (2016), ada beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kompensasi yaitu: motivasi kerja, semangat kerja, suasana kerja, jenjang karir, komitmen, kinerja, dan loyalitas.

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Mendukung penelitian ini, maka akan dikemukakan beberapa hasil penelitian sebelumnya baik berasal dari jurnal maupun skripsi, tesis, dan disertasi sebagai berikut :

1. Menurut Wulansari (2014), dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat Menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan korelasi (person) antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien adalah 0,698, Angka ini mencerminkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

2. Menurut Sarira (2015), dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insani Baraperkasa di Samarinda, dikarenakan variabel tersebut mempunyai thitung lebih kuat daripada ttabel yaitu 13.953 dan Ttabel adalah 1.988. Hal ini berarti kompensasi yang dikeluarkan perusahaan tersebut sangatlah menunjang dalam meningkatkan motivasi kerja PT. Insani Baraperkasa di Samarinda.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa penelitian sebelumnya tidak jauh berbeda dengan penelitian kali ini. Dimana ada beberapa penelitian terdahulu yang variabelnya sama dan adapula variabel (X) yang dapat digunakan peneliti, dijadikan sebagai variabel (Y) dipenelitian sebelumnya.

E. Kerangka Pikir

Sumantri dalam Sugiyono (2013), berpandangan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Alasan pentingnya kompensasi untuk diteliti dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan karena kompensasi merupakan faktor pendukung bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya sebagai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak

memadai maka prestasi kerja dan motivasi kerja mereka cenderung akan menurun.

Secara umum indikator kompensasi terdapat 4 indikator yaitu, (a)Gaji dan upah sangatlah penting dalam bekerja demi terpenuhi kelangsungan hidupnya, (b)Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan sehingga timbul dalam dirinya semangat untuk bekerja, (c)Tunjangan yaitu penghasilan atau pendapatan suatu perusahaan berupa barang atau jasa, (d)Fasilitas dengan tujuan demi kelancaran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu pula dengan motivasi kerja karyawan terbagi kedalam 4 indikator yaitu, (a)Daya pendorong yaitu naluri yang timbul dalam dirinya sebagai kekuatan terhadap suatu arah yang umum, (b)Kemauan yaitu adanya dorongan dari luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan, (c)Kerelaan dimana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab betul-betul ikhlas tanpa merasa dipakasa dalam melakukan pekerjaan tersebut, (d)Tanggung jawab merupakan hak atau kewajiban ataupun kekuasaan sebagai akibat lebih lanjut dari pelaksana peranan.

Kerangka pikir yang mendasari penelitian dibawah ini :

Gambar 2.1 Bagan kerangka Pikir



F. Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan, adapun definisi operasional prosedurnya sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) Kompensasi dengan indikator-indikator:

a) Gaji dan upah

Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai, tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan setiap bulannya. Sedangkan upah adalah

suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja maupun keluarganya.

b) Insentif

Insentif ialah sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja sehingga timbul dalam diri pekerja semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh organisasi yang berupa uang atau barang maupun jaminan sosial seperti; Tunjangan Bayaran Suplemen, Tunjangan Asuransi, Tunjangan Masa Tua, dan Tunjangan Pelayanan Pegawai.

d) Fasilitas

Fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Motivasi Kerja Karyawan (Variabel Y) dengan indikator:

a) Daya pendorong merupakan naluri dimana hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

b) Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh atau testimulasi dari luar diri.

c) Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa.

d) Tanggung jawab adalah sebagai suatu hak atau kewajiban ataupun kekuasaan sebagai suatu akibat dari pelaksana peranaan

G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih mesti dibuktikan kebenarannya Sugiyono (2017:63), Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₀ : Tidak Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

H_a : Ada pengaruh kompensasi (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan lamanya dimulai pada tanggal 05 Mei 2018 s/d 5 Juli 2018 yang dimana objek penelitiannya terletak di PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Penelitian lokasi ini dilakukan dengan secara sengaja (Purposive). Adapun alasan memilih objek tersebut karena ketertarikan atas masalah kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang kurang optimal. Sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan akan dilaksanakan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis penelitian

penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Sugiyono (2017:18) penelitian kuantitatif ialah penelitian yang berdasarkan pada suatu filsafat positivisme, menggunakan ini untuk meneliti pada populasi atau suatu sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrument penelitian, analisis data mempunyai sifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Tipe penelitian

Tipe Penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey*. Dikemukakan Singarimbungan dan Effendi (2006:54) menyatakan bahwa, penelitian *survey*

ialah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan memakai kuesioner sebagai suatu alat pengumpulan data yang utama dan mengumpulkan data mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan variabel penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang mendapatkan kompensasi pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah teknik Sampel Jenuh. Dimana sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan suatu teknik pengumpulan data, peneliti membutuhkan instrumen yaitu alat bantu dalam penelitian agar pengerjaan pengumpulan data akan menjadi lebih mudah. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Teknik observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan langsung dilapangan yang merupakan lokasi tempat dimana objek penelitian berada pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

Dalam kegiatan observasi peneliti terlibat langsung dengan kegiatan-kegiatan sehari-hari yang menjadi pemberi informasi yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber data penelitian langsung melihat segala aktifitas yang terjadi pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kbaupaten Enrekang.

2. Kuesioner (Angket)

Dalam memperoleh data peneliti membuat kuesioner untuk mendapatkan data terkait kompensasi (variabel X) dan motivasi kerja karyawan (variableY). Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrumen tertentu bisa dinyatakan dalam berbentuk angka, sehingga nantinya akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi hal ini dijelaskan dalam Sugiyono (2017:93). Yang dilaksanakan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang masalah yang menjadi variabel penelitian, yang terdiri atas variabel Kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Ragu-Ragu (RR) : diberi skor 3

4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan realibilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan realibel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan memakai bantuan aplikasi *software SPSS version 24*.

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi tiap butir-butir yang tersedia pada kuesioner. Peneliti akan melakukan uji reabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 24*. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan *cronbach's alpha* (α) dengan nilai 0,6. Jika *cronbach' alpha* $>$ 0,6 maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari apa yang di teliti oleh peneliti yang dimana didapat berupa foto dari lokasi penelitian

dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mengetahui kondisi dan jumlah karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai ada 3 yaitu :

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel III.1:

Tabel III.1. Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - < 40%	Kurang Baik
0% - < 20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2006: 246)

2. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Rumusan masalah dan hipotesis penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif, sehingga dapat dianalisis melalui teknik analisis korelasi sederhana dengan menggunakan rumusan korelasi *Pearson Product Moment* (*Pearson Correlation*), guna mengukur keeratan suatu hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang memiliki dua varian (*bivariate*), yaitu variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk korelasi yaitu:

- a) Jika nilai signfikansi $\leq 0,05$ maka berkorelasi
- b) Jika nilai signfikansi $\geq 0,05$ maka tidak berkorelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan memakai bantuan *software SPSS version 24*. Guna memberi interpretasi terhadap kuatnya korelasi yang terjadi maka digunakan pedoman sebagaimana yang tertera pada tabel III.2:

Tabel III.2. Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2017: 184

3. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Digunakan pula untuk membangun suatu persamaan serta memakai persamaan tersebut untuk membuat suatu perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang dipakai dalam penelitian ini, ialah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

\hat{Y} = variabel Motivasi Kerja Karyawan

X = variabel Kompensasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini akan memakai bantuan *software SPSS version 24*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi atau Karakteristik Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan merupakan salah satu perusahaan milik negara yang memberi pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu-satunya di Indonesia. Hal baru dalam melakukan kegiatan, PT. PLN Rayon Lakawan menyediakan bagian pelayanan pelanggan yang tugasnya memberikan pelayanan yang dibutuhkan setiap pelanggan PT. PLN Rayon Lakawan melayani kepentingan masyarakat dan bergerak di bidang pelayanan pelanggan dan gangguan, pelayanan pemasangan baru dan perubahan daya, perubahan tarif dan migrasi. Pada tahun 1914, dibangun pembangkitan listrik yang pertama di Makassar menggunakan mesin uap yang dikelola oleh satu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di Pelabuhan Makassar. Pada tahun 1925, dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW ditepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957. Pada tahun 1946 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V. OGEM). Tahun 1957, perusahaan ketenagalistrikan di Kota Makassar di nasionalisasi oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan

Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan Pendistribusian oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat), PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini. Pada tahun 1973, Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Exploitasi VI berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT. PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT. PLN (Persero) Unit Business Sulawesi Selatan dan Tenggara. Pada tahun 2006, berubah menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat.

2. Visi dan Misi PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang

1. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2. Misi

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Proses Bisnis Unit

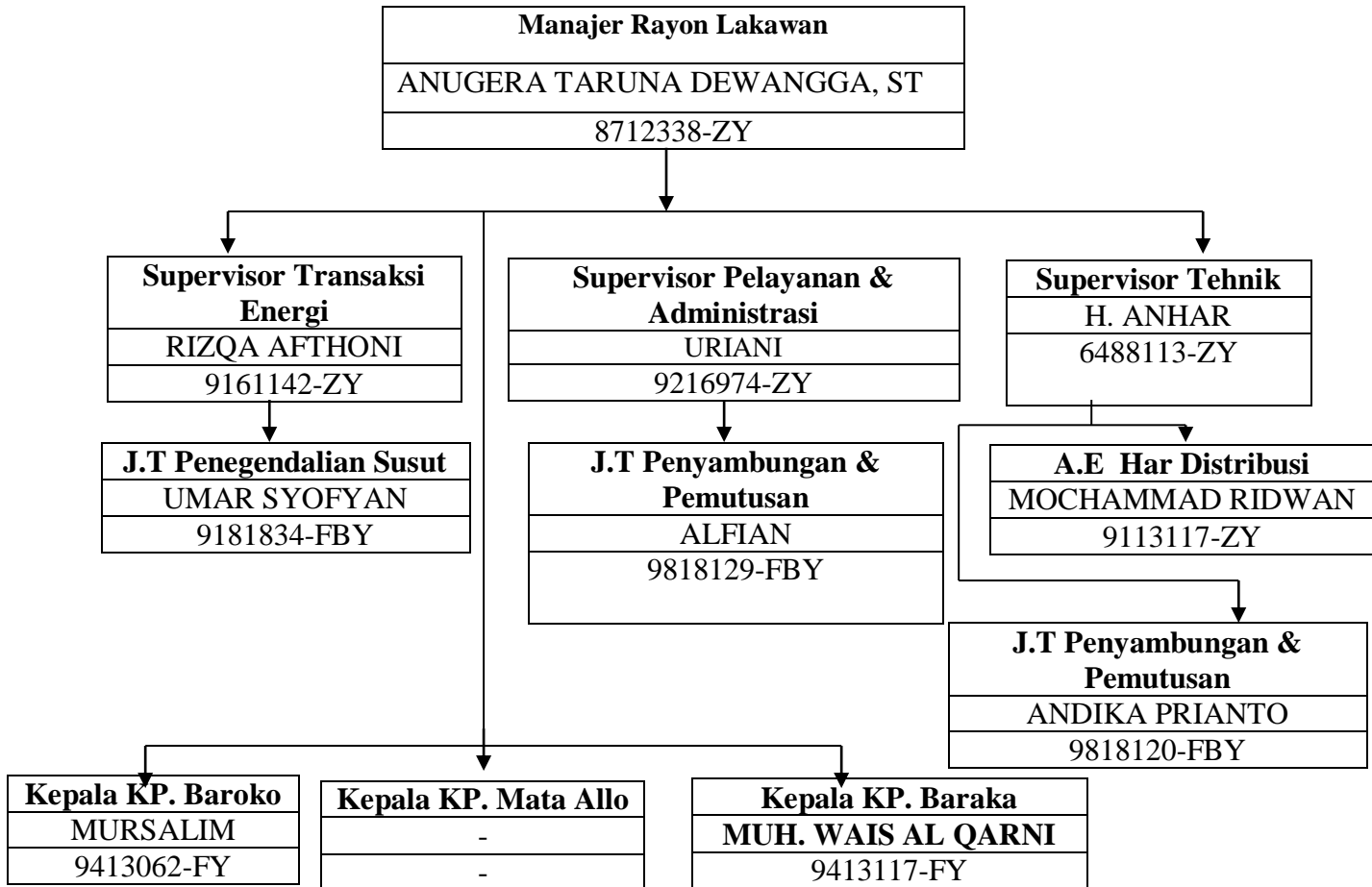
Berdasarkan peraturan pemerintah (PP) No. 19 tahun 2000, Proses bisnis yang ada di Rayon Lakawan secara garis besarnya sama dengan proses bisnis yang ada di unit kerja lainnya yaitu berkewajiban untuk menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dengan tetap memperhatikan tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan. Kegiatan usaha yang ada khususnya Rayon Lakawan meliputi :

- a. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pendistribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik bagi masyarakat.
- b. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, Pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik di daerah Rayon Lakawan
- c. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik.
- d. Melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan, pendistribusi dan tenaga listrik.

- e. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik.
- f. Melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dari dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi yang berkaitan dengan pendistribusian tenaga listrik.
- g. Melakukan proses pemasangan kwh terhadap pelanggan baru.

4. Struktur Organisasi

Sebagai perusahaan negara yang bergerak dibidang kelistrikan mempunyai struktur organisasi yang menggambarkan batas-batas tugas dan tanggung jawab serta hak dari setiap tindakan jabatan dalam lingkungan PT.PLN (Persero) Rayon Lakawan itu sendiri, yang dikepalai oleh seorang Manajer dan 3 (Tiga) orang Supervisor serta beberapa staf fungsional. Adapun bagan struktur organisasi seperti Gambar 3.1 dibawah ini :



Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi Unit PT.PLN Rayon Lakawan

Tugas pokok dan tanggung jawab antara lain :

- a) Manajer bertugas sebagai memimpin Kantor Rayon.
- b) Supervisor bertugas sebagai pengawasan dan penanggung jawab dibidang masing-masing.
- c) Kepala K.P bertugas sebagai pemimpin dan pengawas unit kantor pelayanan yang dibawah Rayon.
- d) Fungsional/Anggota bertugas sebagai main power (yang kerja langsung) yang sudah di intruksikan oleh SPV.

B. Kompensasi pada PT. PLN Rayo Lakawan Kabupaten Enrekang

Sesuai dengan rumusan masalah yang pertama, Bagaimana kompensasi karyawan pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang? Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di PT.PLN Rayon Lakawan Seperti Gaji dan upah, insentif, tunjangan sudah baik akan tetapi kompensasi seperti fasilitas masih kurang optimal seperti fasilitas seperti ruang kantor yang kurang memadai tidak tersedianya AC atau kipas angin yang dapat mendukung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

C. Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang

Sesuai dengan rumusan masalah yang kedua, Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang? berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT.PLN Rayon Lakawan Seperti daya pendorong, kemauan, kerelaan, serta tanggung jawab sudah baik akan tetapi motivasi karyawan yang ada pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang masih kurang seperti haknya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab digunakan untuk bercerita sehingga tugas yang diberikan tidak selesai dengan tepat waktu hal tersebut dapat menjadi pemicu tidak tercapainya tujuan perusahaan.

D. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

1. Hasil Deskriptif Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Maka dapat dilihat dari indikator Kompensasi yang meliputi antara lain:

a. Gaji dan Upah

Gaji merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi atau nilai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 orang maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kompensasi dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban dari adanya pernyataan yang dibuat oleh peneliti sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang mengenai gaji dan upah maka dapat dilihat di Tabel IV.6:

Tabel IV.6 Pernyataan Responden menyangkut tentang Gaji dan Upah pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang

No	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Pemberian gaji dan upah yang layak adalah tujuan utama karyawan dalam bekerja	0 (0%)	0 (0%)	4 (8,0%)	24 (48,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
2	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga	0 (0%)	1 (2,0)	9 (18,0%)	15 (30,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)
3	karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah sesuai dengan standar yang berlaku	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,0%)	21 (42,0%)	24 (48,0%)	50 (100%)
4	Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,0%)	21 (42,0%)	24 (48,0%)	50 (100%)
5	Pemberian gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkat perseorangan karyawan di dalam perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	10 (20,0%)	19 (38,0%)	21 (42,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0	0.2	6.6	20	23.2	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang gaji dan upah maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa pemberian gaji dan upah yang layak adalah tujuan utama karyawan dalam bekerja ada beberapa orang yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (8,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Pernyataan karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), Ragu-ragu sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 15 orang (30,0%), sangat setuju sebanyak 25 (50,0%). Pernyataan karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah sesuai dengan standar yang berlaku dari pernyataan tersebut ada beberapa

responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%). Pernyataan karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%). Adapun pemberian gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkatan perseorangan karyawan di dalam perusahaan dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Jadi pernyataan responden mengenai gaji dan upah, nilai tertinggi yaitu kategori sangat setuju sebanyak 25 responden (50,0%), sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang gaji dan upah tergolong cukup baik dimana beberapa karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga dan karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

g. Insentif

Merupakan alat penggerak atau pendorong yang sengaja diberikan kepada para pekerja sehingga timbul dalam dirinya untuk semangat dalam

mengerjakan tugas dan pekerjaan. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang Insentif maka dapat dilihat pada Tabel IV.7 :

Tabel IV.7 Pernyataan Responden menyangkut tentang Insentif pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang

No	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Pemberian insentif sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan	0 (0%)	2 (4,0%)	8 (16,0%)	18 (36,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
2	Perusahaan memberikan bonus jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan	0 (0%)	0 (0%)	6 (12,0%)	24 (48,0%)	20 (40,0%)	50 (100%)
3	Insentif yang diterima karyawan sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan	0 (0%)	1 (2,0%)	8 (16,0%)	22 (44,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
4	Insentif yang diterima karyawan memuaskan	0 (0%)	0 (0%)	7 (14,0%)	26 (52,0%)	17 (34,0%)	50 (100%)
5	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan	0 (0%)	0 (0%)	13 (26,0%)	22 (44,0%)	15 (30,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0	0,6	8,4	22,4	18,6	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang insentif maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa pemberian insentif sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan ada beberapa orang yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%), Ragu-ragu sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Pernyataan perusahaan memberikan bonus jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,0%), setuju

sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 20 (40,0%). Pernyataan insentif yang diterima karyawan sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), Ragu-ragu sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Pernyataan insentif yang diterima karyawan memuaskan dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 26 orang (52,0%), sangat setuju sebanyak 17 orang (34,0%). Adapun perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 13 orang (26,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%). Jadi pernyataan responden mengenai insentif, nilai tertinggi yaitu kategori sangat setuju sebanyak 26 responden (52,0%), sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang insentif tergolong baik dimana insentif yang diterima karyawan memuaskan dan perusahaan juga memberikan bonus jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

h. Tunjangan

Merupakan pengasilan atau pendapatan yang diberikan oleh PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang baik berupa uang atau barang maupun

jaminan sosial. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang tunjangan maka dapat dilihat pada Tabel IV.8 :

Tabel IV.8 Pernyataan Responden menyangkut tentang tunjangan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang

No	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan	0 (0%)	1 (2,0%)	3 (6,0%)	27 (54,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	0 (0%)	0 (0%)	6 (12,0%)	22 (44,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
3	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan	0 (0%)	0 (0%)	10 (20,0%)	14 (28,0%)	26 (52,0%)	50 (100%)
4	Tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan lama karyawan bekerja	0 (0%)	0 (0%)	7 (14,0%)	24 (48,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
5	Pemberian tunjangan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan	1 (2,0%)	1 (2,0%)	16 (32,0%)	14 (28,0%)	18 (36,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0	0.2	8.4	20.2	20.8	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang tunjangan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (6,0%), setuju sebanyak 27 orang (54,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Pernyataan tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,0%), setuju

sebanyak 22 orang (44,0%), sangat setuju sebanyak 24 (44,0%). Pernyataan tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , Ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%). Pernyataan tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan lama karyawan bekerja dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Adapun pemberian tunjangan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0), Ragu-ragu sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi pernyataan responden tentang tunjangan, nilai tertinggi yaitu kategori setuju sebanyak 26 orang (52,0%) sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat tidak setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang tunjangan tergolong baik dimana tunjangan yang diterima karyawan dan tunjangan yang diberikan karyawan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan.

i. Fasilitas

Merupakan alat yang digunakan, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun demi kelancaran pekerjaan. Untuk

mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang fasilitas maka dapat dilihat pada Tabel IV.9 :

Tabel IV.9 Pernyataan Responden menyangkut tentang fasilitas pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang

NO.	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Perusahaan menyediakan fasilitas yang dapat mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif	0 (0%)	1 (2,0%)	12 (24,0%)	18 (36,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
2	Fasilitas-fasilitas seperti ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir sudah memadai	0 (0%)	5 (10%)	5 (10,0%)	19 (38,0%)	21 (42,0%)	50 (100%)
3	Tersedia fasilitas seperti komputer yang dapat membantu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan	1 (2,0%)	4 (8,0%)	6 (12,0%)	19 (38,0%)	20 (40,0%)	50 (100%)
4	Perusahaan memberikan tindakan pengobatan yang baik kepada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,0%)	26 (52,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
5	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang karyawan miliki	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,0%)	28 (56,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0.2	2	6.2	22	19.6	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang fasilitas maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas yang dapat mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), Ragu-ragu sebanyak 12 orang (24,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Pernyataan fasilitas-fasilitas

seperti ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir sudah memadai dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Pernyataan tersedia fasilitas seperti ruang komputer yang dapat membantu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%) , Ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Pernyataan perusahaan memberikan tindakan pengobatan yang baik kepada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 26 orang (52,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Adapun perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang karyawan miliki dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (6,0%), setuju sebanyak 28 orang (56,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi pernyataan responden tentang fasilitas, nilai tertinggi yaitu kategori setuju sebanyak 28 orang (56,0%) sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat tidak setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang fasilitas tergolong

cukup baik dimana beberapa karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah yang dapat mencukupi kebutuhan keluarga dan karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Hasil Deskriptif Motivasi Kerja

a. Daya pendorong

Merupakan naluri yang timbul dalam diri seseorang dimana hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang daya pendorong maka dapat dilihat pada Tabel IV.10 :

Tabel IV.10 Pernyataan Responden menyangkut tentang daya pendorong pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabuapten Enrekang

NO.	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan	0 (0%)	0 (0%)	3 (6,0%)	23 (46,0%)	24 (48,0%)	50 (100%)
2	Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan	0 (0%)	0 (0%)	9 (18,0%)	17 (34,0%)	24 (48,0%)	50 (100%)
3	Bonus yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan	0 (0%)	0 (0%)	10 (20,0%)	18 (36,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
4	Pimpinan selalu memberikan perhatian dan penghargaan pada hasil kerja yang karyawan lakukan	2 (4,0%)	2 (4,0%)	7 (14,0%)	18 (36,0%)	21 (42,0%)	50 (100%)
5	Karyawan merasa dihormati apabila dfiberikan kesempatan untuk memberikan saran dan kritik kepada pimpinan	0 (0%)	0 (0%)	11 (22,0%)	19 (38,0%)	20 (40,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0.4	0.4	8	19	22.2	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang daya pendorong maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan

ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 3 orang (6,0%), setuju sebanyak 23 orang (46,0%), sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%). Pernyataan pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%). Pernyataan bonus yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , Ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Pernyataan pimpinan selalu memberikan perhatian dan penghargaan pada hasil kerja yang karyawan lakukan dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%), Ragu-ragu sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Adapun karyawan merasa dihormati apabila diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan kritik kepada karyawan miliki dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 11 orang (22,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Jadi pernyataan responden tentang tunjangan, nilai tertinggi yaitu kategori setuju

sebanyak 24 orang (48,0%) sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat tidak setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang daya pendorong tergolong cukup baik dimana situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dan pemberian penghargaan atas prestasi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Kemauan

Merupakan dorongan yang timbul diluar diri untuk melakukan suatu pekerjaan karena ada pengaruh (testimulasi). Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang kemauan maka dapat dilihat pada Tabel IV.11 :

Tabel IV.11 Pernyataan Responden menyangkut tentang kemauan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabuapten Enrekang

NO.	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	0 (0%)	0 (0%)	11 (22,0%)	17 (34,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
2	Karyawan menikmati persaingan dalam bekerja	0 (0%)	0 (0%)	4 (8,0%)	24 (48,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
3	Pimpinan terbuka dan bersedia membantu dalam mempromosikan karir karyawan	0 (0%)	1 (2,0%)	6 (12,0%)	21 (42,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
4	Karyawan senang karena mendapatkan pengalaman baru di pekerjaannya	0 (0%)	0 (0%)	7 (14,0%)	26 (52,0%)	17 (42,0%)	50 (100%)
5	Karyawan senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,0%)	27 (54,0%)	18 (36,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0	0.2	6.6	23	20.2	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang kemauan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja ada

beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 11 orang (22,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Pernyataan karyawan menikmati persaingan dalam bekerja dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 4 orang (8,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Pernyataan pimpinan terbuka dan bersedia membantu dalam mempromosikan karir karyawan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Pernyataan karyawan senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaannya dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 26 orang (52,0%), sangat setuju sebanyak 17 orang (34,0%). Adapun karyawan senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 27 orang (54,0%), sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi pernyataan responden tentang kemauan, nilai tertinggi yaitu kategori setuju sebanyak 27 orang (54,0%) sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat tidak

setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang kemauan tergolong baik dimana karyawan senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat menjadika motivasi kerjanya meningkat.

c. Kerelaan

Merupakan suatu bentuk persetujuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa merasa terpaksa dalam melakukan pekerjaan tersebut. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang kerelaan maka dapat dilihat pada Tabel IV.12 :

Tabel IV.12 Pernyataan Responden menyangkut tentang kerelaan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabuapten Enrekang

N O.	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Bila ada tugas kerja lembur, karyawan selalu menyelesaikannya dengan baik	0 (0%)	0 (0%)	9 (18,0%)	24 (48,0%)	17 (34,0%)	50 (100%)
2	Karyawan merasa senang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,0%)	25 (50,0%)	20 (40,0%)	50 (100%)
3	Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur	0 (0%)	0 (0%)	6 (12,0%)	19 (38,0%)	25 (50,0%)	50 (100%)
4	Karyawan selalu diberi kesempatan untuk mengikuti event-event yang di selenggarakan perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	5 (10,0%)	23 (46,0%)	22 (44,0%)	50 (100%)
5	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan lembur dengan baik	0 (0%)	0 (0%)	11 (22,0%)	21 (42,0%)	18 (36,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0	0	7.2	22.4	20.4	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang kerelaan maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa bila da tugas lembur, karyawan selalu menyelesaikan dengan

baik ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 17 orang (34,0%). Pernyataan karyawan merasa senang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 25 orang (50,0%), sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Pernyataan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0%(tidak ada) , Ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Pernyataan karyawan selalu diberi kesempatan untuk mengikuti event-event yang diselenggarakan perusahaan dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 23 orang (46,0%), sangat setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Adapun karyawan selalu mengerjakan pekerjaan lembur dengan baik dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 11 orang (22,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi pernyataan responden tentang kerelaan, nilai tertinggi yaitu kategori setuju sebanyak 25 orang (50,0%) sedangkan nilai

terendah yaitu kategori sangat tidak setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang kerelaan tergolong baik dimana karyawan merasa senang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan serta karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur.

d. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan untuk melakukan tugas dan wewenang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang tentang tanggung jawab maka dapat dilihat pada Tabel IV.13 :

Tabel IV.13 Pernyataan Responden menyangkut tentang tanggung jawab pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabuapten Enrekang

N O.	Item-item pernyataan	STS %	TS %	RR %	S %	SS %	Jumlah %
1	Setiap pekerjaan dapat karyawan laksanakan dengan baik dan menantang	0 (0%)	0 (0%)	6 (12,0%)	23 (46,0%)	21 (42,0%)	50 (100%)
2	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda	0 (0%)	0 (0%)	9 (18,0%)	22 (44,0%)	19 (38,0%)	50 (100%)
3	Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat waktu	0 (0%)	0 (0%)	12 (24,0%)	24 (48,0%)	14 (28,0%)	50 (100%)
4	Setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan merupakan suatu kesempatan dalam berkarya	0 (0%)	3 (6,0%)	10 (20,0%)	24 (48,0%)	13 (26,0%)	50 (100%)
5	Karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	10 (20,0%)	25 (50,0%)	15 (30,0%)	50 (100%)
	Rata-rata %	0	0.6	9.4	23.6	16.4	50 (100%)

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari jawaban responden menyangkut tentang tanggung jawab maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan

ini dapat diuraikan bahwa setiap pekerjaan dapat karyawan laksanakan dengan baik dan menantang ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 23 orang (46,0%), sangat setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Pernyataan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Pernyataan pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat waktu dari pernyataan tersebut ada beberapa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 12 orang (24,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%). Pernyataan setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan merupakan suatu kesempatan dalam berkarya dari pernyataan tersebut ada beberapa karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%), Ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 24 orang (48,0%), sangat setuju sebanyak 13 orang (26,0%). Adapun karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan dari pernyataan tersebut maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), Ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 25 orang (50,0%), sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%). Jadi pernyataan responden tentang tanggung jawab,

nilai tertinggi yaitu kategori setuju sebanyak 25 orang (50,0%) sedangkan nilai terendah yaitu kategori sangat tidak setuju sebanyak 0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa, indikator responden tentang tanggung jawab tergolong baik dimana karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan dan semua pekerjaan atau tugas dapat diselesaikan tepat waktu.

E. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

1. Skor butir pernyataan Variabel Kompensasi

Hasil perhitungan pernyataan di setiap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Skor butir pernyataan Variabel Kompensasi (X)

No	Skor yang di peroleh	Skor ideal	Presentase %	Criteria
1.	219	278	87.6	Baik
2.	216	278	86.4	Baik
3.	222	278	88.8	Baik
4.	223	278	89.2	Baik
5.	216	278	86.4	Baik
6.	211	278	84.4	Baik
7.	212	278	84.8	Baik
8.	216	278	86.4	Baik
9.	214	278	85.6	Baik
10.	207	278	82.8	Baik
11.	215	278	86	Baik
12.	218	278	87.2	Baik
13.	219	278	87.6	Baik
14.	216	278	86.4	Baik
15.	202	278	88	Baik
16.	206	278	82.4	Baik
17.	208	278	83.2	Baik
18.	206	278	82.4	Baik
19.	218	278	87.2	Baik
20.	221	278	88.4	Baik
Σ	428.5	278	86	Baik

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari tabel IV.14 dapat dilihat secara umum bahwa kompensasi pada PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang, 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 PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

2. Skor butir pernyataan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil perhitungan pernyataan di setiap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.14 sebagai berikut:

Tabel 4.15 Skor butir pernyataan Variabel Kompensasi (X)

No	Skor yang di peroleh	Skor ideal	Presentase %	Criteria
1.	222	278	88.8	Baik
2.	217	278	86.8	Baik
3.	215	278	86	Baik
4.	208	278	83.2	Baik
5.	214	278	85.6	Baik
6.	212	278	84.8	Baik
7.	220	278	88	Baik
8.	217	278	86.8	Baik
9.	214	278	85.6	Baik
10.	218	278	87.2	Baik
11.	209	278	83.6	Baik
12.	217	278	86.8	Baik
13.	222	278	88.8	Baik
14.	221	278	88.4	Baik
15.	212	278	84.8	Baik
16.	216	278	86.4	Baik
17.	212	278	84.8	Baik
18.	205	278	82	Baik
19.	201	278	80.4	Baik
20.	210	278	84	Baik
Σ	428.2	278	340	Baik

Sumber : Hasil olah kuesioner (Juni,2018)

Dari tabel IV.18 dapat dilihat secara umum bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang, 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 PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

F. Besar Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Sebelum masuk kedalam hasil penelitian maka peneliti menguji kualitas data Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Adapun dibawah ini uji kualitas data yang telah dilakukan peneliti.

1. Uji Kualitas Data Variabel Y

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 24,0 menunjukkan bahwa

koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kompensasi (X) dengan total kuesioner sebanyak 50 responden signifikan $\leq 0,05$ maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada sebesar 0,686. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrument untuk Kompensasi tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel perhitungan dihalaman lampiran. Dari hasil perhitungan dengan 20 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

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 0,721. 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 serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

2. Uji Kualitas Data Variabel 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 24,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Uji kuesioner sebanyak 50 responden dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ maka sub indikator penelitian dapat dikatakan valid. Dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada ialah 0,724. 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 20 butir pernyataan pada variabel Y, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

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*. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dengan nilai keseluruhan *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,770 dapat diketahui semua sub indikator pernyataan pada variabel Y realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, nilainya lebih dari 0,60. maka dari itu

kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

Setelah menguji kualitas data maka peneliti menampilkan hasil penelitian untuk mencari besar pengaruh antara variabel Kompensasi dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi Sederhana dan untuk melihat pengaruhnya menggunakan teknik Regresi Sederhana sebagai berikut:

3. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Berdasarkan output SPSS versi 24 maka dapat dilihat nilai signifikan 0,000 dan nilai *Pearson Correlation* 0,672, jika berdasarkan tabel III.2 pada bab III maka diketahui jika signifikan $\leq 0,05$ maka artinya ada hubungan secara signifikan antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) begitu pula dengan interval koefisien di atas 0,60 maka tingkat korelasi termasuk dalam tingkatan kuat, artinya kompensasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan, sangatlah berpengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan Y berada pada kategori hubungan yang kuat. Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. dalam korelasi mempunyai dua arah, yaitu searah dan tidak searah. Pada SPSS hal ini di tandai dengan *two tailed* arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi positif, maka hubungan kedua variabel searah dan begitupun sebaliknya.

4. Regresi Linear Sederhana

Pada tabel entered/removed di halaman lampiran yaitu Output dari spss dengan linier 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 0,672 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 0,452, maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,672)^2 \times 100\% \\ &= 45,1584 \times 100\% \\ &= 45,15\% \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 45,15%

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) adalah sebesar 45,15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

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 39,53 dengan signifikan/probabilitas 0,000 yang $\leq 0,05$, berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi Kerja Karyawan. Adapun tabel *Coefficients*, kolom B pada constant (a) adalah 15,185 sedang nilai Kompensasi (b) adalah 0,820 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$
$$= 15,185 + 0,820X$$

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 di terjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 15,185 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompensasi maka nilai Motivasi Kerja Karyawan sebesar 15,185.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,820 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kompensasi, maka nilai Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,820.

Tabel *Coefficients* juga menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,672. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan kategori sangat kuat.

Makna dari hasil Uji Regresi Linier 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. Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi 0,820, 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.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulannya antara lain:

1. Kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari kinerjanya sehingga kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karena tidak dapat di pungkiri bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting di tingkatkan karena menyangkut tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.
2. Adanya nilai konstanta (a) sebesar 15.185, berarti jika Kompensasi (X) nilainya 0, maka hasil Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang nilainya positif, yaitu 15.185. Dan, semakin nilai Kompensasi (X) ditingkatkan/dinaikkan, maka hasil Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang juga akan semakin meningkat. PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang terlihat bahwa nilai R Square hasil analisis data statistik menunjukkan sebesar 0,452 atau 45,2%, hal ini berarti bahwa Kompensasi (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang 45,2% adapun sisa yang dapat diperoleh sebesar 54,8%

yang di pengaruhi oleh variabel lain yang di luar dari yang diteliti misalnya: pengalaman kerja dan disiplin kerja ($100\% - 45.2\% = 54.8\%$).

A. SARAN

Selain kesimpulan penulis juga dapat memberikan sebuah saran yang berupa antara lain :

1. Seharusnya kompensasi karyawan lebih ditingkatkan lagi terutama dalam fasilitas ruang kantor yang kurang optimal perlu dibenahi sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab cepat terselesaikan.
2. Diharapkan kepada seluruh karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya khususnya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sehingga dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan tujuan perusahaan cepat tercapai.
3. Dengan adanya skripsi yang penulis buat maka penulis berharap skripsi ini dapat di jadikan sebagai sebuah pedoman atau bahan dalam penulisan skripsi-skripsi selanjutnya selain itu penulis juga berharap semoga banyak yang melakukan penelitian menyangkut tentang motivasi kerja karyawan agar lebih baik kedepanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. 2005. *Administrasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswanto, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V. Andi Offset.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P.2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi TKPN.
- Singarimbungan, Masri & Sofyan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sutrisno, Edy.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-25*, Bandung: Alfabeta

Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sumber Undang-Undang/ Peraturan Pemerintah/ Peraturan Daerah:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *tentang Ketenagakerjaan*

Sumber Jurnal

Sarira, Natalia Buntu. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insani Baraperkasa Di Samarinda*. (Ijm.telkomuni-versity.ac.id/wf.content/uploads/2015/06 artikel: 5-Vol.14. No.2 Agustus 2017).

Wulansari, Puspita. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. (Ejournal.adbisnis.fisip.unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/11-Vol. 3 No.4).

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
PLN RAYON LAKAWAN DI KABUPATEN ENREKANG**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

PT.PLN Rayon Lakawan

Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi untuk menyelesaikan Studi Strata I (SI) di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan penelitian saya yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang**”. Oleh karena itu, saya membutuhkan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini sebagai data penelitian yang akan saya olah nanti. Berilah jawaban yang objektif. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i atas setiap pernyataan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis semata.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i saya ucapkan terima kasih.

Saya Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : Rasnawati

Nim : 1056 104882 14

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Kriteria Penilaian :

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

No	PERNYATAAN TENTANG KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN	STS	TS	RR	S	SS
	KOMPENSASI					
	Gaji dan Upah					
1.	Pemberian gaji dan upah yang layak adalah tujuan utama karyawan dalam bekerja					
2.	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga					
3.	Karyawan merasa perusahaan sudah memberikan gaji dan upah sesuai dengan standar yang berlaku					
4.	Karyawan menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan					
5.	Pemberian gaji dan upah sesuai dengan kualitas dan tingkatan perseorangan karyawan di dalam perusahaan					
	Insentif					
6.	Pemberian insentif sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkan karyawan					
7.	Perusahaan memberikan bonus jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
8.	Insentif yang di terima karyawan sesuai dengan keuntungan yang didapat perusahaan					
9.	Insentif yang diterima karyawan memuaskan					
10.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan jika mampu mencapai kinerja yang diharapkan					
	Tunjangan					
11.	Tunjangan yang di terima karyawan sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan					
12.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
13.	Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan					
14.	Tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan lama karyawan bekerja					
15.	Pemberian tunjangan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan					
	Fasilitas					
16.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang dapat mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif					
17.	Fasilitas-fasilitas seperti ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir sudah memadai					
18.	Tersedia fasilitas seperti komputer yang dapat membantu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan					
19.	Perusahaan memberikan tindakan pengobatan yang baik kepada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja					
20.	Perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, agar lebih mengembangkan pengetahuan yang karyawan miliki					
	MOTIVASI KERJA KARYAWAN					

Daya Pendorong						
21.	Situasi lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan					
22.	Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan					
23.	Bonus yang di terima karyawan sudah sesuai dengan harapan					
24.	Pimpinan selalu memberikan perhatian dan penghargaan pada hasil kerja yang karyawan lakukan					
25.	Karyawan merasa dihormati apabila diberikan kesempatan untuk memberikan saran dan kritik kepada pimpinan					
Kemauan						
26.	karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja					
27.	Karyawan menikmati persaingan dalam bekerja					
28.	Pimpinan terbuka dan bersedia membantu dalam mempromosikan karir karyawan					
29.	Karyawan senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaannya					
30.	Karyawan senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
Kerelaan						
31.	Bila ada tugas kerja lembur, karyawan selalu menyelesaikannya dengan baik					
32.	Karyawan merasa senang atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
33.	Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur					
34.	Karyawan selalu diberi kesempatan untuk mengikuti event-event yang diselenggarakan oleh perusahaan					
35.	karyawan selalu mengerjakan pekerjaan lembur dengan baik					
Tanggung Jawab						
36.	Setiap pekerjaan dapat karyawan laksanakan dengan baik dan menantang					
37.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan anda.					
38.	Pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan tepat waktu					
39.	Setiap wewenang yang dilimpahkan kepada karyawan merupakan suatu kesempatan dalam berkarya					
40.	Karyawan bersedia menjaga nama baik perusahaan					

