

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. PLN RAYON MATTOANGING MAKASSAR**

Oleh

ARDIYAH NENGSIH

105720497914



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2018

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN
(PERSERO) UPT SULSELBAR

SKRIPSI

OLEH :

ARDIYAH NENGSIH
NIM 105720497914

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Jurusan Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alassudin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

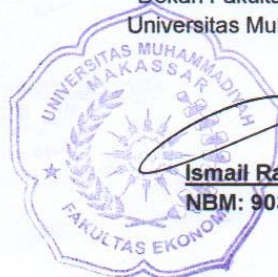
Skripsi atas Nama Ardiyah Nengsih Nim : 105720497914, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/61201/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhirah 1440 H/ 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 03 Jumadil Akhirah 1439 H
08 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahim Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE., MM (.....)
2. M. Hidayat, SE., MM (.....)
3. St. Marhumi, SE., MM (.....)
4. Agusdirwana Suami, SE. M.ACC (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non
Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN Persero
UPT Sulselbar
Nama Mahasiswa : Ardyah Nengsih
No Stambuk/NIM : 105720497914
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar pada hari Jum'at tanggal 08 Februari 2019..

Makassar, 08 Februari 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Moh Aris Pasiagai, SE., MM
NIDN: 0008056301

Pembimbing II,



Nasruillah, SE., MM
NIDN: 0923058802

Diketahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Unismuh Makassar


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua,
Prodi Studi Manajemen


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ardiyah Nengsih
Stambuk : 105720497914
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian
Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja
Pegawai pada PT. PLN Persero UPT SulSelBar"

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Februari 2019



lembuat Pernyataan,

Ardiyah Nengsih

Diketahui Oleh :

Dekan,


Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi,


Muh. Nur Rasyid, SE, MM
NBM : 1085576

MOTTO

“Setiap hembusan nafas yang diberikan ALLAH padamu bukan hanya berkah,
tapi juga tanggung jawab”

PERSEMBAHAN

Skripsi saya ini saya persembahkan kepada:

Bapak dan Ibu

“Terima Kasih atas semua pengorbanan, doa serta kasih sayang yang telah
engkau berikan kepadaku.”

KATA PENGANTAR

AssamualaikumWr.Wb.

Puji Syukur tidak hentinya dipanjatkan kepada Allah SWT, yang dengan izin dan karunia-Nya lah sehingga Skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Tidak lupa pula Shalawat dan salam dikirimkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW sang Revolusioner sejati.

Dalam penyusunan skripsi ini tentulah tidak lepas dari berbagai hambatan dari proses awal hingga akhir kegiatan, namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka hambatan tersebut dapat diatasi dan menjadikan lebih banyak suka dalam prosesnya. Oleh karena itu, ucapan terima kasih tak henti-hentinya dihaturkan atas segala bantuan dan kerja sama yang diberikan selama penyusunan laporan penelitian ini kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan hidayah serta kesehatan yang telah diberikan;
2. Orang tua tercinta dan seluruh keluarga yang telah senantiasa memberikan dukungan secara moril maupun material;
3. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Ismail Rasulong, S.E, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar;
5. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Moh Aris Pasigai, SE., MM. Dan Bapak Nasurullah, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Segenap Karyawan dan Kartawati PT. PLN khususnya pada pegawai yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi terkait dengan judul penelitian skripsi ini.

8. Kepada teman-teman Man.8-2014 yang telah menjadi pemberi semangat dan pendorong saya dalam menyusun dan menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi, yang tidak sempat disebutkan satu persatu;

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya tidak lepas dari segala kekurangan dan kesalahan, maka dari itu untuk selanjutnya sangat diharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun nantinya. Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta pribadi penulis pribadi pada khususnya.

WassalamualaikumWr.Wb

Makassar, 2018

Penulis

Andiyah Nengsih

ABSTRAK

ANDIYAH NENGSIH, 2018. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar. (Dibimbing oleh) Bapak Moh. Aris Pasigai dan Bapak Nasurullah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar.

Metode penelitian yang digunakan yaitu Kuantitatif. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan Metode analisis data Uji Validitas, reabilitas, dan Uji Linear Berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena variabel Motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,781 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,281 < T_{tabel} 2,026$ berarti ditolak, variabel Kompensasi Non Finansial menunjukkan pengaruh nilai signifikan X_2 terhadap Y sebesar $0,719 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,362 < t_{tabel} 2,026$ berarti tidak diterima dan nilai variabel yang di ujikan secara bersama-sama menunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,897 > 0,05$ Dan nilai $F_{hitung} 0,109 < F_{tabel} 3,245$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 tidak diterima.

Kata Kunci : Kompensasi Non Finansial, Motivasi, PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar.

ABSTRACT

ANDIYAH NENGSIH, 2018. Effect of Giving Non-Financial Compensation and Motivation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar. Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management, University of Muhammadiyah Makassar. (Supervised by) Mr. Moh. Aris Pasigai and Mr. Nasurullah

This study aims to determine the Effect of Giving Non-Financial Compensation and Motivation on the Performance of Employees at PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar.

The research method used is quantitative. The data obtained are then analyzed by data analysis methods Test Validity, Reliability, Multiple Linear Test funds.

The results of the study show that work motivation and non-financial compensation have a negative and not significant effect on performance. This is because the work motivation variable shows a significant effect of X1 on Y is $0.781 > 0.05$ and the value of Tcount is $0.281 < T_{table} 2.026$ means that the variable Non-Financial Compensation shows the effect of significant value X2 towards Y of $0.719 > 0.05$ and t value count $0.362 < t_{table} 2.026$ means that it is not accepted and the value of the variables tested together shows significant values for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is $0.897 > 0.05$ and the Fhitung value is $0.109 < F_{table} 3,245$, so it can be concluded that H3 is not accepted.

Keywords: Non-Financial Compensation, Motivation, PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar.

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	
2. Kompensasi Non Finansial.....	11
3. Motivasi Kerja	13
4. Kinerja Pegawai	16
5. Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan.....	19
6. Hubungan Motivasi dengan kinerja karyawan	19
B. Tinjauan Empiris	20

C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Jenis dan Sumber Data	26
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Populasi dan Sampel	27
F. Definisi Operasional Variabel	28
G. Metode Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	30
1. Sejarah Berdiri PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar	30
2. Visi dan Misi Perusahaan	34
3. Struktur Organisasi . PLN (Persero) UPT Sulselrabar	35
B. Hasil Penelitian	37
1. Karakteristik Responden	37
2. Deskripsi Data Penelitian	40
3. Analisis data	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reliabilitas	44
4. Analisis Kuantitatif	42
a. Analisis Regresi Linear Berganda	42
C. Pembahasan	47
BAB V PENUTUP	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Cakupan CSR.....	11
Gambar	2.2	Kerangka Pemikiran	30
Gambar	4.1	Sejarah Berdirinya PT Semen Tonasa.....	38
Gambar	4.2	Pabrik Semen Tonasa Unit I.....	40
Gambar	4.3	Pabrik Semen Tonasa Unit II.....	42
Gambar	4.4	Pabrik Semen Tonasa Unit III.....	42
Gambar	4.5	Pabrik Semen Tonasa	44
Gambar	4.6	Pabrik Semen Tonasa Unit V	45
Gambar	4.7	Pemegang Saham PT Semen Tonasa	49
Gambar	4.8	Pembangkit Listrik BTG	50
Gambar	4.9	Pelabuhan Biringkassi	51
Gambar	4.10	Coal Unloading PelabuhanBiringkassi	51
Gambar	4.11	Struktur Organisasi PT. Semen Tonasa	51
Gambar	4.12	CSR PT. Semen Tonasa Memberikan bantuan modal kepada salah satu pengusaha UMKM yang menjadi mitra	61
Gambar	4.13	Para Pengusaha yang menjadi mitra CSR PT. Semen Tonasa sedang mengikuti pelatihan.....	62
Gambar	4.14	Karyawan PT.Semen Tonasa Memberikan pelatihan kepada Pengusaha UMKM yang menjadi mitra.....	63
Gambar	4.15	Stand pameran produk-produk UMKM mitra binaan CSR PT. Semen Tonasa pada SIDE Expo 2015.....	64
Gambar	4.16	Produk hasil UMKM Mitra Binaan PT. Semen Tonasa Yang dipamerkan.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada karyawannya, dan perusahaan juga harus memberikan umpan balik atas kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena memegang peranan penting paling utama dalam melaksanakan kegiatan manajemen di perusahaan.

Untuk dapat memantau dan menjaga kualitas aset manusianya, maka dapat dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap pekerjaannya. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Penilaian kinerja membandingkan kinerja pekerjaan seseorang terhadap tolak ukur atau tujuan yang ditetapkan untuk posisi orang tersebut (Simamora, 2006:41).

Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan motivasi kinerja dan juga kompensasi, baik itu finansial maupun non finansial yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi ditempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi non finansial yang tidak sesuai, sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga dalam memberikan motivasi kerja, jika seseorang karyawan tidak mendapatkan dorongan untuk bekerja

giat guna mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu seorang manajer harus mampu untuk memotivasi yang cukup agar kinerjanya berjalan baik, dan karyawannya dapat melayani nasabahnya dengan baik pula. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin, tentunya diperlukan penerapan tugas yang sesuai dengan keahlian masing-masing yang dimiliki karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda-beda, perbedaan tersebut menyebabkan kinerja karyawan berbed-beda.

Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan karyawan memiliki komitmen, sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemauan perusahaan dalam menvapai tujuannya, semakin baik kompensasi non finansial yang didapatkan karyawan dari perusahaan maupun dari tempat kerjanya, maka diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diterapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan, karena beban kerja mungkin lebih besar di bandingkan dengan kompensasi yang diterima. Tetapi hal yang perlu diperhatikan adalah tidak keseluruhan karyawan membutuhkan materi untuk menumbuhkan motivasi kerja maupun untuk meningkatkan kinerja yang ada didalam diri mereka.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Apakah motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar?
2. Apakah pemberian kompensasi non finansial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar?
3. Apakah Motivasi kerja dalam pemberian kompensasi Non Finansial secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai PT. PLN Rayon Matoaggin Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PT. PLN Rayon Matoaggin Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dalam pemberian kompensasi Non Finansial secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai dasar bahan masukan ilmiah, pemikiran dan pertimbangan dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap pegawai PT. PLN Rayon Matoaggin Makassar.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang judul penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2001:2).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Hani Handoko, 2001:1).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2006:10).

Sumber daya manusia adalah orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan dalam usaha pencapaian tujuan organisasional, sumber daya manusia mencakup tiga aspek, yaitu pendidikan, pengalaman dan pelatihan. Sumber daya manusia harus baik karena sumber daya manusia yang baik akan menunjukkan

kapasitas sumber daya yang baik juga. Manusia bertanggung jawab untuk mengelola organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan elemen penting dan selalu ada dalam organisasi (Hullah, dkk. 2012).

Fungsi-Fungsi Manajemen

Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2001:2) yaitu sebagai berikut :

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :

a) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

b) Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan, penilaian dan penyusunan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan. Atau definisi analisis jabatan yaitu merupakan kegiatan untuk mempelajari dan menyimpulkan keterangan-keterangan ataupun fakta-fakta yang berkaitan dengan jabatan secara sistematis dan teratur.

c) Penarikan Pegawai

Penarikan pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan suatu organisasi untuk mempengaruhi para calon pegawai yang memenuhi syarat serta potensial untuk menjadi pegawai pada suatu

organisasi. Untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas pada organisasi yang bersangkutan.

d) Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya

e) Orientasi Kerja

Orientasi kerja adalah suatu program yang dibuat dalam perusahaan yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, bagaimana kedudukan / peranan karyawan, organisasi dan karyawan lain, kehidupan sosial, budaya, dan lingkungan di sekitar tempat kerja.

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup :

a) Pendidikan dan Pelatihan

pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan keterampilan.

b) Pengembangan

Pengembangan merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu sebelum membahas lebih jauh mengenai pengertian pengembangan pegawai itu sendiri ada baiknya terlebih dahulu kita memahami apa yang dimaksud dengan pengembangan.

c) Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer

3. Pembelian balas jasa mencakup :

a) Jasa langsung terdiri dari :

1) Gaji/upah

Gaji adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin, pengawas, pegawai tata usaha, pegawai kantor serta para manajer lainnya. Proses pembayaran gaji biasanya diberikan dalam setiap bulannya. Gaji biasanya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan .

2) Insentif

Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

4. Balas jasa tak langsung terdiri dari :

a) Keuntungan

Keuntungan adalah balas jasa yang diperoleh dari selisih pembayaran dan modal

b) Pelayanan/Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat

5. Integrasi mencakup :

a) Kebutuhan karyawan

Kebutuhan karyawan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

b) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

c) Kepuasan

kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

d) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja. Memiliki karyawan yang disiplin tentu saja akan memberikan dampak yang signifikan pada perusahaan.

e) Partisipasi kerja

Partisipasi kerja adalah Penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.

6. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :

a) Komunikasi kerja

Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud

b) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

c) Pengendalian konflik kerja

Pengendalian konflik kerja adalah segala yang dilakukan guna memperbaiki konflik yang terjadi dalam perusahaan.

d) Konseling kerja

konseling adalah suatu pertemuan langsung dengan individu yang ditujukan pada pemberian bantuan kepadanya untuk dapat

menyesuaikan dirinya secara lebih efektif dengan dirinya sendiri dan lingkungan.

7. Pemisahan tenaga kerja mencakup :

a) Pemberhentian karyawan

Pemberhentian karyawan adalah pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu organisasi (perusahaan).

2. Kompensasi Non Finansial

Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Mondy (2008:6) kompensasi non finansial berarti kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

a. Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

1) Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dengan semangat yang lebih tinggi serta dapat menggunakan faktor produksi dengan selektif dan seefisien mungkin.

2) Bagi Karyawan

Agar karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

b. Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Adapun kriteria dalam pemberian kompensasi non finansial diantaranya :

- 1) Cukup memadai ; memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, sertifikat, pekerja, majerial).
- 2) Pantas, patut, wajar, adil, setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.
- 3) Seimbang, cocok
- 4) Cost effective, sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.
- 5) Aman; sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.
- 6) Incentive providing ; dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
- 7) Dapat diterima oleh karyawan.

c. Asas-Asas program (kompensasi non finansial)

Menurut flippo (1984; 59-60) asas pokok dari program-program yang diberikan kepada pegawai itu harus memberikan sumbangan kepada organisasi paling sedikit sama dengan jumlah pembiayaanya.

Diantara asas-asas itu adalah sebagai berikut;

- 1) Program tersebut harus memuaskan kebutuhan nyata
- 2) Program tersebut harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perorangan
- 3) Program tersebut harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam

- 4) Agar perusahaan dapat menerima nilai-nilai dari pelayanannya kepada pegawai, perusahaan harus melakukan program komunikasi yang ekstensif dan direncanakan dengan baik
- 5) Biaya program tersebut harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012:141).

Menurut Flipppo dalam Hasibuan(2012:143). Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Kerena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Rivai (2010:608) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Mulyasa (2003:112). Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:146), tujuan motivasi diantaranya adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150), ada dua jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif artinya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas 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 artinya, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2010 : 116) motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Henry Simamora (1995:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-

persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam muhammad sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas diandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

b. Fungsi Kinerja

1. Sebagai tolok ukur (benchmark) untuk menentukan ketidakerhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi para karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi pegawai perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan

oleh agus dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

c. Faktor-Faktor Kinerja

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah ;

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologi kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (skill) artinya tenaga kerja yang mempunyai IQ diatas rata-rata dengan pendidikan. Yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.oleh karena itu, tenaga kerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang tenaga kerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan kerja organisasi. Disamping itu, sikap mental juga mendorong diri tenaga kerja untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

d. Dasar indikator kinerja.

Menurut amstrong dan barong dalam abdullah (2014:151), paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja, yaitu :

- 1) Apa yang di ukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.
- 2) Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- 3) Memberikan perbaikan kepada pegawai maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.

5. Hubungan Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus

dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi yang diberikan tidak jauh beda dengan diharapkan karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap karyawan, dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

6. Hubungan Motivasi dengan kinerja karyawan

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak yang dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian ini mengacu dari penelitian terlebihdahulu sebagaimana yang dilakukan oleh :

1. Maria Ulfa (2013) Penelitian ini menggunakan explanatory research dengan latar belakang bahwa untuk mencapai tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pemberian kompensasi pada suatu perusahaan yang akan berpengaruh pada motivasi kerja dan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud peneliti disini merupakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang ada di AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo, yang berjumlah 103 orang yang terbagi dalam 5 tingkat unit. Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasinya diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus Slovin, dengan bantuan rumus Slovin diketahui ada 82 sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan analisis inferensial yaitu analisis jalur dan uji hipotesis (uji t). Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan rumusan masalah diketahui Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap variabel motivasi yaitu sebesar 0,327. Variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap motivasi sebesar 0,226. Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,205. Variabel kompensasi non finansial mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,196. Variabel motivasi mempunyai

pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,363. Berdasarkan penghitungan dalam mencari pengaruh secara tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

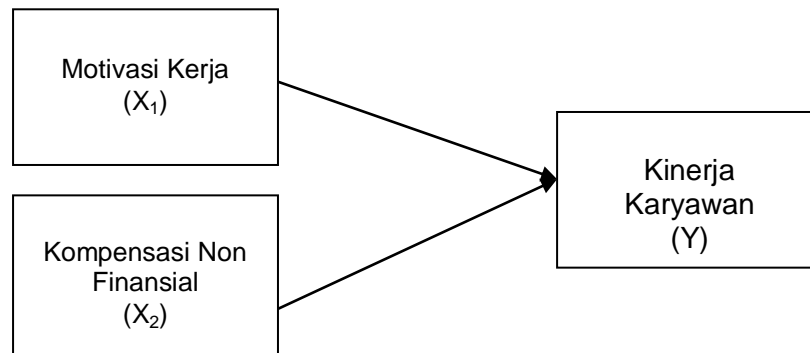
2. Agiel Puji Damayanti dan Sri Sumaryati (2013) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 413 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Uji validitas dan reliabilitas data menggunakan formula korelasi product moment dari pearson dan cronbach's alpha. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi product moment pearson dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta, dan (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

3. Ekshu Hamdan (2014) Pemberian kompensasi dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Pihak perusahaan melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya, mengetahui pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya, dan mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya, Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Samudera Buana Persada Surabaya yang berjumlah 80 orang. Penelitian menggunakan skala Likert, sedangkan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Selain itu, ada pengaruh signifikan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil ada pengaruh signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di PT. Samudera Buana Persada Surabaya. Karena itu, saran yang diajukan adalah perusahaan

hendaknya memperhatikan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang memadai karena dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Christian Andico dan Sudharto Prawoto Hadi (2013) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan 67 responden yang diambil menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Data teknik pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan alat SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disarankan kepada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang bisa memberi uang makan dan bonus yang tepat dan tepat dengan waktu yang sudah ditentukan sebelumnya, memberi perusahaan semacam pelatihan intensif dan berkelanjutan, seminar bertemakan motivasi kerja, sekaligus mengendalikan setiap karyawan. pada kinerja karyawan sudah dilakukan dan sesekali memberikan semacam pengarahan langsung kepada setiap karyawan yang memiliki kinerja rendah sehingga ke depan diharapkan dapat mengurangi tingkat kesalahan serta membina dan meningkatkan inisiatif karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

C. Kerangka Pikir



Keterangan :

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Antara lain melingkupi beberapa komponen yaitu :

- Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan diharapkan.
- Dorongan, merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- Tujuan, merupakan hal dicapai oleh individu.

Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut bekerja

Antara lain melingkupi beberapa komponen yaitu :

- Upah/Gaji, secara umum berkaitan dengan tarif atas waktu kerja perjam dimana semakin lama bekerja akan semakin besar jumlah upah yang diperoleh.

- Insentif, suatu pemberian tambahan berupa uang kartal diluar gaji/upah yang diberikan perusahaan.

- Tunjangan, dapat dilakukan dalam bermacam-macam bentuk

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Antara lain melingkupi beberapa komponen yaitu :

- Mutu Kerja, yang harus dihasilkan baik atau tidaknya melibatkan perhitungan dari keluaran dan proses pelaksanaan kegiatan.
- Kejujuran Pegawai, merupakan ketulusan hati dari seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- Inisiatif, kemampuan untuk bertindak tidak bergantung kepada orang lain

D. Hipotesis

1. Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diduga secara simultan motivasi kerja dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar. Waktu penelitian ini direncanakan selama 2 bulan.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa laporan jumlah karyawan PT.PLN
- b. Data kualitatif, yaitu data berupa catatan atau tulisan yang diperoleh dari berbagai sumber seperti kuisisioner, gambaran umum perusahaan serta data lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

2. Sumber Data

- a. Data primeryaitu data yang diperoleh langsung dari pihak pln melalui jawaban responden yang diperoleh dari diperoleh dari pengisian kuisisioner yang disediakan.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara yang digunakan untuk tugas tertentu, mencoba untuk mendapatkan informasi dan secara lisan pembentukan responden, untuk berkomunikasi tatap muka.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UPT SulSelBar.

2. Sampel

Sampel diambil menggunakan metode purposive sampling. Dimana sampel Purposive sampling merupakan teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi untuk memberikan informasi yang diperlukan.

F. Defenisi Operasional

1. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial adalah kepuasan yang diperoleh seseorang

dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

2. **Motivasi**

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

3. **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

G. Metode Analisis

1. **Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Analisis kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk melihat sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja pegawai

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Kompensasi Non Finansial

b = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Faktor kesalahan

Jika $F_{sig} < \alpha 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, jika $f_{sig} > \alpha 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X_2) secara parsial digunakan uji t. Apabila $t_{sig} < \alpha 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila $t_{sig} > \alpha 0,05$ maka variabel bebas tersebut berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) UPT Sulselrabar

Pelistrikan yang pertama kali terpasang di Kota Makassar sekitar tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di pelabuhan, dimana penyaluran masih terbatas. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan aliran listrik.

Maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai jeneberang di daerah sungguminasa Kabupaten Gowa. Kapasitas PLTU tersebut 2 x 1000 KW dan pengelolaannya dilakukan oleh N. V. Nederlands Indische Gas Eectricitiet Maatschappy (NIGEM).

Seiring dengan perkembangan kota yang terus berkembang dan kebutuhan akan tenaga listrik pun terus meningkat, dan PLTU pandang-pandang sudah tidak mampu lagi memenuhi seluruh kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1946 mulai dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) di Kota Makassar yang menempati lokasi bekas lapangan sepak bola di bontoala.

Dengan adanya perkembangan dalam sejarah pemerintahan Negara Republik Indonesia sebagai tindak lanjut dari Proklamasi Kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka pelistrikan di

Kota Makassar diusahakan oleh NV. Ovesseese Gas dan Electricitet Maatschappy (OGEM),

kemudian diambil alih pemerintahan RI pada tahun 1957 dan sebagai pelaksana pelistrikan tersebut diserahkan pada Perusahaan Listrik Negara Makassar yang merupakan titik tolak asal mulanya perusahaan pelistrikan di daerah wilayah Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN Pusat Jakarta pada tahun 1961 membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerjanya meliputi daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

Guna menangani masalah pelistrikan yang penggunaannya dilakukan oleh PLN yang lokasinya di luar Makassar, maka perlu suatu unit organisasi yang akan mengurus dan bertanggung jawab kepada PLN Eksploitasi VI yang berstatus sebagai Cabang.

Adapun pelistrikan di luar kota Makassar yang masalahnya diurus oleh PT. PLN Cabang luar kota ialah yang terdapat di kota-kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo dimana kelima daerah tersebut PT. PLN menangani pembangkitannya saja sedang pendistribusiannya dilaksanakan oleh PLN yang dikelola oleh PT. MPS. Dengan demikian jelaslah pada masa itu terdapat dua lisme di dalam pengurusan pelistrikan di Sulawesi Selatan khususnya dilima kota tersebut.

Sejarah Pelistrikan di Indonesia terus berkembang, dimana oleh PT. PLN Pusat Jakarta mempunyai peranan dalam pengembangannya,

maka oleh PLN Pusat dikeluarkan Surat Edaran No. 078/PST/1967 tentang Klasifikasi bagi Kesatuan-kesatuan.

Dengan dikeluarkannya Surat Edaran oleh PT. PLN Pusat tersebut dimana sesuai ketentuan PT. PLN Cabang, maka sesuai Surat Keputusan Pemimpin PT. PLN daerah Eksploitasi tanggal 8 Januari 1968 PT. PLN Cabang Luar Kota dibubarkan dan pengaturan segala sesuatunya diserahkan untuk selanjutnya ditangani oleh PT. PLN Eksploitasi.

Pada tahun 1971 Kabupaten Daerah Tingkat II Sengkang yang Pelistrikannya ditangani oleh PT. MPS oleh Pemerintah Daerah setempat telah diserahkan pengelolaannya kepada PT. PLN Eksploitasi VI.

Dengan masuknya tersebut, maka sejak tanggal 1 September 1971 telah ditambah satu unit daerah perusahaan dan sesuai Surat Keputusan Pemimpin Cabang Makassar Ranting Sengkang, maka unit pelistrikan Sengkang berstatus sebagai ranting dan ditempatkan di bawah PT. PLN Cabang Makassar.

Di daerah Sulawesi Tenggara yang juga merupakan daerah wilayah kerja eksploitasi VI dimana pelistrikan di daerah tersebut ditangani juga oleh perusahaan daerah (PT. MPS). Maka pada tahun 1971 pelistrikan yang berada di Kota Kendari yang ditangani oleh PT. Linda (Ex. PT. MPS) berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah tingkat I Sulawesi Tenggara No. 178/1971 tanggal 18 september 1971 telah diserahkan pengelolaannya kepada PLN Eksploitasi VI, maka sejak tanggal tersebut PT. PLN Eksploitasi VI telah meleburkan usahanya di dalam memenuhi

kebutuhan aliran listrik bagi masyarakat di Ibu Kota Propinsi Sulawesi Tenggara.

Dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara No. 010/ DIR /1876 tersebut, maka berubahlah nama sebutan PT. PLN Eksploitasi VIII menjadi PT. PLN Wilayah VIII dengan tetap mempunyai wilayah kerja di daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan provinsi Sulawesi Tenggara dan berkedudukan tetap di Makassar, yang kemudian secara resmi oleh PT. PLN WIL VIII Perubahan nama daerah kerja dan stempel.

Dinas Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII diumumkan dengan pengumuman Nomor 001 / W.VIII / 76 28 Januari 1976, yang di bawah 2 sektor dan 7 cabang yaitu Sektor Tello dan Sektor Bakar, kemudian Cabang Ujung Pandang, Pare-pare, Pinrang, Watampone, Palopo, Bulukumba dan Cabang Kendari.

Sebagai realisasi dari Surat Keputusan Direksi PLN tersebut, maka PLN Wilayah VIII mengadakan reorganisasi dilingkungan sesuai dengan struktur organisasi dan tugas pokok perusahaan yang baru.

Sebagai perkembangan selanjutnya PT. PLN (Persero) Wilayah VIII membagi dua bagian usaha yang kesemuanya berada dalam satu atap yaitu PT. PLN (Persero) Bagian Administrasi dan PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara yang merupakan pusat pengatur system tenaga listrik yang mengontrol dan mengawasi pembagian dan penyaluran sistem interkoneksi.

PT. PLN (Persero) Unit Bisnis dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. PLN No. 007.K/023/DIR/1990, tanggal 10 Februari 1990 dan terjadi susunan organisasi.

Dengan Keputusan Pemimpin PT. PLN (Persero) Wilayah VIII Unit Bisnis Sulsel yaitu mengatur pembangkitan dan penyaluran secara rasional dan ekonomis.

Kemudian pada tanggal 31 bulan Mei tahun 2000 berubah menjadi PLN Unit Penyaluran dan Pengatur Beban (UP2B) Sistem Sulsel berdasarkan keputusan Pemimpin PT. PLN (Persero) Wilayah VIII No. 642.K/021/PW.VIII/2000. Kemudian berubah menjadi PLN Area Penyaluran dan Pengatur Beban (AP2B) Sistem Sulsel berdasarkan SK Direksi PLN No. 322.K/010/DIR/2003 tanggal 22 Desember 2003.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi adalah sebagai berikut:

Visi : Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh-kembang
Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi insane.

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.

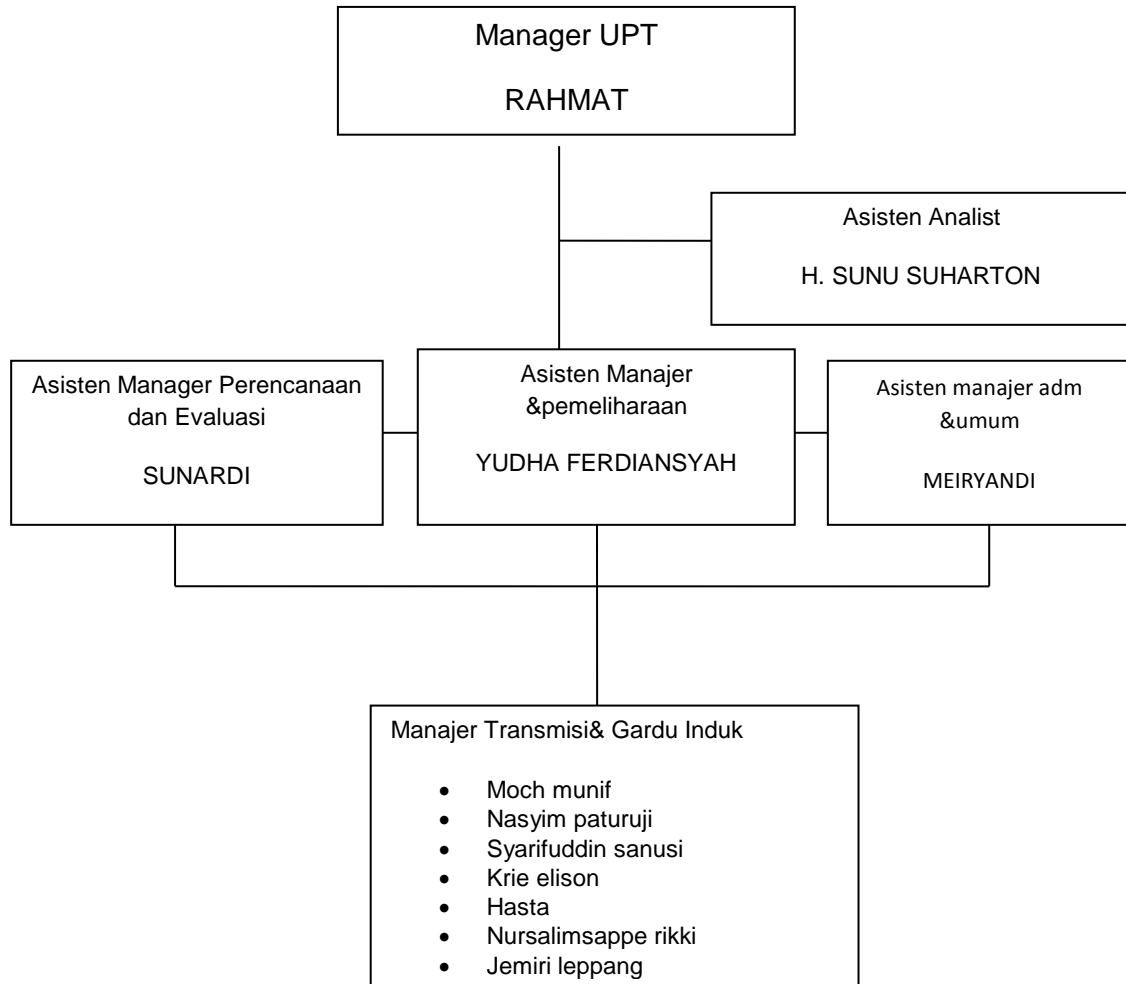
3. Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

Dalam organisasi dengan segala aktivitasnya, terdapat hubungan antara orang-orang yang menjalankan aktifitasnya. Semakin banyak kegiatan yang dilakukan dalam organisasi, maka makin kompleks pula hubungan-hubungan dalam organisasi tersebut.

Struktur organisasi yang baik merupakan salah satu syarat keberhasilan untuk menangani kegiatan usaha dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan.

Tetapi struktur organisasi yang tepat bagi suatu perusahaan haruslah menguntungkan dari segi ekonomi dan bersifat fleksibel sehingga bila ada peluasan keadaan, tidak akan mengganggu susunan yang telah ada.

Struktur Organisasi PT. PLN (persero) UPT Sulselrabar Tahun 2018



B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuannya adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir.

Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. 4.1 Daftar Responden

Personnel Number	Prev.Per.No.	Personnel Subarea	Pendidikan Terakhir
NURDIN A KOMARUDDIN	6283069F	UPT Sulselrabar	STM
SAFRI GASSING	6383086F	UPT Sulselrabar	STM
SUNU SUHARTO	6484148F	UPT Sulselrabar	STM
TAJUDDIN B.	6485059F	UPT Sulselrabar	STM
THASMAN YUNUS	6485083F	UPT Sulselrabar	S1 Non Teknik
HARING BIN TUTU	6488127F	UPT Sulselrabar	SMA
ANWAR	6590005S	UPT Sulselrabar	S1 Non Teknik
ARMANTO	6690011F	UPT Sulselrabar	SMEA
HAERUN	6891021F	UPT Sulselrabar	SMA
BAHARUDDIN	6894015P	UPT Sulselrabar	STM
ANI NURUL A.M.SAING	7094040G	UPT Sulselrabar	SMA
MUHAMMAD YASIN	7203038F	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
SITTI ROHANI	7293033F	UPT Sulselrabar	SMEA
SAMSU ALAM	7293107F	UPT Sulselrabar	STM
FAISAL MARZUKI	7303043F	UPT Sulselrabar	STM
SYAIFULLAH MUSTARI	7393072F	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
SYAFRI NAPE	7393077F	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
MUH. YAZID YUNUS	7493074F	UPT Sulselrabar	STM
SUHANDI	7803045F	UPT Sulselrabar	S1 Teknik

SUPARDIN	7903035F	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
WARSONO	8002011C	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
AMRIN	8003040F	UPT Sulselrabar	STM
AGUS LATIF	8003044F	UPT Sulselrabar	STM
SUNARDI	8106336Z	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
WAHYUDI HIDAYAT	8106044F	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
YUDHA VERDIANSYAH	8206443Z	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
MAIZARAH PURNAMANINGSIH	8410387Z	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
ANANG ANGGARESKA	87112318Z	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
MUHAMMAD IQBAL SIDDIQ. DS	8810041F	UPT Sulselrabar	D1 Teknik
PRATINO	8810042F	UPT Sulselrabar	D1 Teknik
ANDI IDIL FITRA RAMADAN	8912203ZY	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
DYAH NADYA UTAMI	9015423ZY	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
AFAQLIA ALYANI AHMAD	9015416ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
I WAYAN AGUS WIDYANA	9112056FY	UPT Sulselrabar	SMA
MUHAMMAD RIDHATULLAH SYARNI	9112064FY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
RIZKY HARYADI PRATAMA	9112067FY	UPT Sulselrabar	SMA
GENIS RATNA SARI	9114268ZY	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
FAISAL RIDHO	91151140ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
FAUZAN AULIA	9118595ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
DENNI ASTAMA AGUS	9212054FY	UPT Sulselrabar	SMA
ISRA SADAM	9212059FY	UPT Sulselrabar	STM
LA ODE RAHLATI	9212060FY	UPT Sulselrabar	SMA

MOCH. IDRIS SURYANTO	9212061FY	UPT Sulselrabar	STM
AKHBAL AKHSYAHADAT MT	92161824ZY	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
RYAN HARIYONO	92171589ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
HARKITO SYAM	9312055FY	UPT Sulselrabar	SMA
SANDY SEPLY KURON	9312068FY	UPT Sulselrabar	STM
MAHFUD	9318630ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
MUHAMMAD FAIZ ABDURRAHMAN HANUR	9318638ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
MUHAMMAD SUKRI	9412066FY	UPT Sulselrabar	SMA
WIDI NUR ANNISA	94161671ZY	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 NT
A. RAHMI WAHYUNI KAMAL	9417737ZY	UPT Sulselrabar	SM/Program D3 Teknik
RULY FANUEL TONAPA	9418160ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
FACHREZA	9418698ZY	UPT Sulselrabar	S1 Teknik
ALAMSYAH PERDANA PUTRA	9618047FBY	UPT Sulselrabar	SMA

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 orang responden melalui kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

a. Motivasi Kerja (X1)

Tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Motivasi Kerja

Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	13	32,5
Setuju	26	65,0
Kurang Setuju	1	2,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 4.7 diatas, yaitu pada variabel Motivasi kerja responden pada umumnya berada pada “Setuju/S” yakni 65,0%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan mampu mendukung kinerja.

b. Kompensasi (X2)

Tanggapan responden mengenai kompensasi dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden mengenai kompensasi

Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	45,0
Setuju	22	55,0
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari tabel 4.8 diatas, yaitu pada indikator kompensasi responden pada umumnya berada pada kategori “Setuju/S”

yakni 55,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada karyawan mampu mendukung kinerja.

c. Kinerja (Y)

Tanggapan responden mengenai perubahan organisasi dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Tanggapan Responden mengenai variabel Kinerja

Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	52,5
Setuju	19	47,5
Kurang Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas tampak bahwa variabel kinerja menurut responden pada umumnya berada pada kategori "Sangat Setuju/S" yakni 52,5%.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat menggunakan konsep gejala atau kejadian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengolahan data yang diukur menggunakan program computer yaitu *SPSS Statistics 22*. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir/ Pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r

hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
	Motivasi Kerja (X1)			
1	X1.1	0,774	0,312	Valid
2	X1.2	0,548	0,312	Valid
3	X1.3	0,439	0,312	Valid
4	X1.4	0,647	0,312	Valid
5	X1.5	0,737	0,312	Valid
	Kompensasi (X2)			Valid
1	X2.1	0,588	0,312	Valid
2	X2.2	0,491	0,312	Valid
3	X2.3	0,346	0,312	Valid
4	X2.4	0,650	0,312	Valid
5	X2.5	0,693	0,312	Valid
	Kinerja (Y)			
1	Y1	0,562	0,312	Valid
2	Y2	0,567	0,312	Valid
3	Y3	0,562	0,312	Valid
4	Y4	0,341	0,312	Valid
5	Y5	0,419	0,312	Valid

Dari hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 50$ diperoleh r tabel = 0,312, maka dapat diketahui r hitung hasil tiap-tiap item $>$ 0,312 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas diuji dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS.

Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-tabel	Keterangan
X1	0,748	0,312	Reliabel
X2	0,704	0,312	Reliabel
Y	0,546	0,2312	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu X1 sebesar 0,748, X2 sebesar 0,704 dan Y sebesar 0,546 lebih besar dari r tabel 0,312, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan secara linear antara variabel. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,077 ^a	,006	-,048	1,06198

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,246	2	,123	,109	,897 ^b
	Residual	41,729	37	1,128		
	Total	41,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,161	3,650		6,071	,000
Motivasi Kerja (X1)	-,029	,105	-,046	-,281	,781
Kompensasi (X2)	,045	,125	,059	,362	,719

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Perhitungan dengan SPSS, 2018

Dari tabel di atas, dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 22,161 yang artinya nilai konsisten variabel kinerja adalah 22,161.
 - b) $b = -,029$ artinya setiap perubahan motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja meningkat $-,029$. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan Y adalah negatif.
 - c) $b = 0,045$ artinya setiap perubahan kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja meningkat 0,045. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 dan Y adalah positif.
- d. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

Uji t untuk melihat sejauh mana pengaruh antara variabel. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$)

Tabel 4.16 : Uji T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,071	,000
	Motivasi Kerja (X1)	-,281	,781
	Kompensasi (X2)	,362	,719

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 maka pengujian variabel dijabarkan sebagai berikut :

Variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . ($-,281 < 2,026$) atau $sig < a$ ($0,781 > 0,05$), berarti variabel motivasi kerja bernilai negatif dan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel kompensasi menunjukkan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . ($0,362 < 2,026$) atau $sig < a$ ($0,719 > 0,05$), berarti variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 4.16 : Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,246	2	,123	,109	,897 ^b
	Residual	41,729	37	1,128		
	Total	41,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan output di atas diketahui nilai sign untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,897 > 0,05$ dan nilai F hitung $0,109 < F$ tabel $3,245$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa hasil uji f tidak diterima karena signifikansinya lebih besar dari tingkat pengujiannya, begitu juga F hitung lebih kecil dari F tabel.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat bahwa variabel Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat negatif, artinya semakin rendah variabel Motivasi kerja dan kompensasi maka mengakibatkan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan.

- Hipotesis (H1)

Untuk pengaruh signifikan X1 terhadap Y adalah sebesar $0,781 > 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 0,281 < T_{tabel} 2,026$ berarti ditolak.

- Hipotesis (H2)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,719 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,362 < t_{tabel} 2,026$ berarti tidak diterima.

- Hipotesis (H3)

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,897 > 0,05$ Dan nilai $F_{hitung} 0,109 < F_{tabel} 3,245$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 tidak diterima.

Berdasarkan hasil uji t dan f yang menunjukkan bahwa “Motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak diterima. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak merasa yakin bahwa Motivasi kerja dan kompensasi bisa mempengaruhi kinerja yang mereka miliki.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah Motivasi kerja dan kompensasi yang mereka dapat tidak berperan penting dalam kinerja karyawan, karena ketika motivasi ataupun kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan akan menyebabkan kinerja karyawan itu sendiri akan menurun. Hasil penelitian ini mengimplementasikan bagi perusahaan bahwa individu yang mendapatkan motivasi yang lebih baik dan kompensasi yang besar akan menghasilkan kinerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Melalui hasil analisis jalur terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan PT. UPT PLN Persero Sulselbar.
2. Melalui hasil analisis jalur terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan terhadap karyawan

B. Saran

1. PT. UPT PLN Persero Sulselbar perlu memperbaiki program-program motivasi yang dilakukan kepada pegawai karena dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap fenomena yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Andico, C., & Hadi, S. P. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 146-154.
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Dharma. Agus. 2004. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Flippo, E.B. 1984. Personnel Management. Singapore:McGraw Hill.
- Mangkunegara, A P. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hamdan, E. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada. *Agora*, 2(1), 608-612.
- Handoko.T Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hisibuan, Malayu S,P,2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hullah, Abdurahman R, dkk. 2012. Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Keterandalan Pelaporan Keuangan pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing*. Vol. 3
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya. Jakarta: Erlangga,Edisi ke 10 jilid 1.
- Nuridin,2011. Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ekadarma International Tbk.STIE Sailendra: Jakarta Selatan.
- Rivai, Veithzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori K Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

Ulfa, M. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal*