



# **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk menempuh skripsi  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**TAREKH RIJAL RAMALI  
NIM. 165030201111148**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2021**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi)

Disusun Oleh : Tarekh Rijal Ramali

NIM : 165030201111148

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 19 April November 2021

Komisi Pembimbing

**MUHAMMAD FAISAL RIZA, S.Sos, M.Si**

**NIP. 197509022005011002**

**TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi Fakultas Ilmu

Administrasi Universitas Brawijaya pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Desember 2021

Jam : 08.00-09.00 WIB

Skripsi Atas Nama : Tarekh Rijal Ramali

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi)

Dan dinyatakan

**LULUS**

Majelis Penguji

Ketua

M. Faisal Riza, Dr. S.Sos. M.Si

NIP. 197509022005011002

Anggota

Benny Hutahayan, Dr. ST., MM

NIP. 20180367041312001

Anggota

Langgeng Setyono, SAB., MAB

NIP. 199201202019031007



Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository  
Repository  
Repository  
Repository

Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository

Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

Repository  
Repository

### PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

**KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi)** tidak terdapat karya

rimiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 tahun 2003; pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70.

Jambi, 29 November 2021

**Tarek Rilel Ramali**  
165030201111148

**ABSTRAK**

Tarekh Rijal Ramali, 2021. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi)**. M. Faisal Riza, S.SOS, M.SI

Perusahaan dengan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan akan berdampak pada pertahanan perusahaan dalam persaingan global. Menciptakan kinerja karyawan dapat melalui beberapa cara misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sebanding dan pemberian motivasi. Mengetahui PT. PLN (Persero) adalah satu-satunya BUMN yang bergerak dibidang penyedia tenaga listrik, maka dapat disimpulkan pula PT. PLN (Persero) adalah perusahaan yang sangat penting untuk masyarakat Indonesia sesuai dengan fungsi dan apa yang diberikan perusahaan yaitu sebagai penyedia tenaga listrik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi Product Moment dan uji reliabilitasnya menggunakan Alpha Cronbach. Sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan Analisis Jalur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, 2) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 4) Variabel Motivasi Kerja memediasi pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**KATA KUNCI: KOMPENSASI, KINERJA KARYAWAN, MOTIVASI KERJA.**

**ABSTRACT**

Tarekh Rijal Ramali, 2021. *The Effect of Compensation on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on Employees of PT. PLN (Persero) Jambi City)*. M. Faisal Riza, S.SOS, M.SI

Companies with employees who have high performance will have an effect on increasing the productivity of the company as a whole and will have an impact on the company's defense in global competition. Creating employee performance can be through several ways, for example through training, creating a good work environment, providing comparable compensation and providing motivation. Knowing PT. PLN (Persero) is the only state-owned company engaged in providing electricity, so it can be concluded that PT. PLN (Persero) is a company that is very important for the people of Indonesia in accordance with the functions and what the company provides, namely as a provider of electricity.

The purpose of this study was to determine and explain the significant effect of compensation on employee performance with motivation as a mediating variable. The type of research used in this research is explanatory with a quantitative approach. The samples used are employees of PT. PLN (Persero) Jambi City. The instrument validity test in this study used the Product Moment correlation formula and the reliability test used Cronbach's Alpha. Meanwhile, to test the hypothesis using Path Analysis.

The results of this study indicate that: 1) Compensation variables have a significant effect on work motivation, 2) work motivation variables have a significant effect on employee performance, 3) compensation variables have no significant effect on employee performance, 4) work motivation variables mediate the effect of compensation variables on Employee performance.

**KEYWORDS: COMPENSATION, EMPLOYEE PERFORMANCE, WORK MOTIVATION.**





## DAFTAR ISI

<b>MOTTO</b> .....	2
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJII</b> .....	ii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
I.1 Latar Belakang .....	1
I.2 Rumusan Masalah .....	6
I.3 Tujuan Penelitian .....	7
I.4 Kontribusi Penelitian .....	8
I.5 Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II</b> .....	10
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
II.1 TINJAUAN EMPIRIS .....	10
II.1.1 Penelitian Terdahulu .....	10
II.2 TINJAUAN TEORITIS .....	15
II.2.1 Kompensasi .....	15
II.2.2 Motivasi .....	23
II.2.3 Kinerja Karyawan .....	30
II.3 Keterkaitan antar Variabel .....	39
1. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan .....	39
2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	39
3. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Mediasi .....	40
II.4 Model Konsep .....	41







IV.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
IV.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	73
IV.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
IV.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	75
IV.3 Analisis Data.....	76
IV.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	76
IV.3.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	89
IV.3.3 Uji Sobel.....	94
IV.3.4 Uji.....	96
IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	97
IV.4.1 Hasil Analisis Deskriptif.....	97
IV.4.2 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	98
<b>BAB V.....</b>	<b>104</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>104</b>
V.1 Kesimpulan.....	104
V.2 Saran.....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>112</b>



## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Jumlah ketidakhadiran karyawan.....	5
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
3.	Definisi Operasional Variabel.....	46
4.	Skor Skala Pengukuran.....	49
5.	Populasi dan Sampel.....	51
6.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
7.	Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	68
8.	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
9.	Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
10.	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X).....	72
11.	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	76
12.	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	79
13.	Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	86
14.	Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	87
15.	Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	88
16.	Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z).....	89
17.	Hasil Uji t.....	92



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Model Konsep Penelitian .....	36
2.	Model Hipotesis Penelitian .....	37
3.	Logo PT. PLN (Persero).....	65
4.	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Kota Jambi.....	66
5.	Diagram Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	90



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### I.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan bagaimana kualitas sumber daya manusia apakah membawa perubahan yang baik bagi perusahaan atau sebaliknya memperburuk citra perusahaan dan menghambat tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia berperan sebagai subyek penggerak perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktik mengelola atau mengatur karyawan di perusahaan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nuraini, 2014). Sumber daya manusia di perusahaan harus di kelola dengan sangat baik karena kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Perusahaan dengan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan akan berdampak pada pertahanan perusahaan dalam persaingan global (Suryoadi, 2012). Menciptakan kinerja karyawan dapat melalui beberapa cara misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, pemberian kompensasi yang sebanding dan pemberian motivasi. Melalui beberapa cara yang telah di



sebutkan, kinerja karyawan di perusahaan diharapkan meningkat sesuai dengan apa yang di butuhkan perusahaan serta dapat memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Kompensasi pada dasarnya adalah hak karyawan yang wajib diberikan perusahaan untuk karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kompensasi adalah semua pendapatan baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Perusahaan yang memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan pada perusahaan adalah harapan bagi karyawan dan meningkatnya kinerja karyawan secara individu maupun kelompok adalah harapan bagi perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tidak hanya kompensasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai faktor untuk meningkatnya kinerja karyawan, tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi yang dapat mendorong mental karyawan dan kesiapan karyawan untuk bekerja dengan rajin. Faktor motivasi didapatkan dari lingkungan perusahaan yang baik atau didapatkan dari keinginan karyawan secara individu untuk mendapatkan jabatan yang diinginkan sehingga karyawan terpacu untuk melakukan kegiatan pekerjaan dengan semaksimal mungkin di perusahaan.



PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum yang kebutuhannya meningkat setiap tahunnya. Sebagai salah satu perusahaan yang memegang peranan penting dalam kebutuhan kehidupan masyarakat, PT. PLN (Persero) di tuntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai karena perusahaan juga secara tidak langsung meliputi kegiatan operasional yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sesuai dengan bidang masing-masing para karyawan.

Karyawan pada perusahaan adalah salah satu faktor besar untuk membantu keberhasilan dan tujuan perusahaan, maka dari itu sangat penting bagaimana perusahaan memberikan balas jasa serta motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Mengetahui PT. PLN (Persero) adalah satu-satunya BUMN yang bergerak dibidang penyedia tenaga listrik, maka dapat disimpulkan pula PT. PLN (Persero) adalah perusahaan yang sangat penting untuk masyarakat Indonesia sesuai dengan fungsi dan apa yang diberikan perusahaan yaitu sebagai penyedia tenaga listrik. Segala hal yang ada pada perusahaan harus diperhatikan dengan baik karena dalam beberapa tahun kedepan PT. PLN (Persero) akan menjadi perusahaan besar dari sebelumnya mengingat peranan penting serta besarnya pengaruh yang diberikan perusahaan pada negara sehingga salah satu faktor besar untuk menunjang keberhasilan perusahaan yaitu karyawan adalah objek yang sangat penting untuk diteliti dalam penelitian ini.



Dalam beberapa belas jam akun twitter resmi PT PLN (persero) dibanjiri keluhan pelanggan soal pemadaman listrik yang terjadi di beberapa lokasi mulai dari Pulau Jawa hingga Pulau Sumatra. Dari cuitan akun resmi PLN di @pln\_123 didapati pernyataan resmi PLN bahwa gangguan listrik disebabkan adanya pemeliharaan. "Kami mohon maaf atas ketidaknyamanan yang dialami pelanggan di wilayah distribusi Sumatra Utara akibat adanya gangguan jaringan kelistrikan sejak pukul 20.41, saat ini sedang dalam proses penanganan," tulis akun PLN. PLN mengatakan gangguan di Sumatra Utara terjadi untuk area Binjai-Pangkalan Susu. Selain itu gangguan juga terjadi di Jambi-Kota Baru, Jawa Timur untuk wilayah Sidoarjo-Porong, Bali di wilayah Bali Selatan, Jawa Tengah untuk area Semarang dan Surakarta, Sumatera Selatan untuk wilayah Palembang, Jawa Barat untuk wilayah Bekasi, dan lainnya (Sumber: [cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)). Seperti yang telah ditunjukkan pada fenomena diatas, masyarakat jambi juga sangat menyayangkan atas kinerja pegawai PT PLN (Persero) Kota Jambi yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan. Banyak masyarakat yang mengeluh tentang pemadaman listrik yang dianggap masyarakat cenderung semena-mena. Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Kota Jambi belum dikatakan maksimal karena tidak mampu menangani keluhan dari masyarakat Kota Jambi secara efektif dan efisien. Terdapat data yang diolah oleh peneliti terkait ketidakhadiran karyawan pada tahun 2019, 2020, dan 2021 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:





**Tabel 1.1 Jumlah Ketidakhadiran Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi**

Tahun	Ketidakhadiran Karyawan			
	Cuti	Sakit	Izin	Alfa
2019	13	7	14	5
2020	17	12	23	16
2021	22	16	26	23

(Sumber: data diolah dari tahun 2019-2021)

Pada tabel diatas dapat dilihat cuti sebanyak 13 keterangan cuti pada tahun 2019, meningkat sebanyak 17 keterangan cuti pada tahun 2020 dan 22 keterangan cuti pada tahun 2021. Sakit sebanyak 7 keterangan sakit pada tahun 2019, meningkat pada tahun 2020 sebanyak 12 keterangan sakit dan 16 keterangan sakit pada tahun 2021. Pada tahun 2019 keterangan izin sebanyak 14, pada tahun 2020 keterangan izin sebanyak 23 dan pada tahun 2021 keterangan izin sebanyak 26.

Pada tahun 2019 tanpa keterangan sebanyak 5, tahun 2020 tanpa keterangan sebanyak 16 dan pada tahun 2021 tanpa keterangan sebanyak 23. Melalui keterangan cuti, sakit, izin dan alfa (tanpa keterangan) terlihat proses penurunan tingkat kehadiran karyawan tiap tahun yang di fokuskan pada tahun 2019, 2020, dan 2021. Peneliti mengambil data ketidakhadiran pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi sebagai faktor pendukung untuk menganalisis perihal kinerja karyawan yang diduga kurang optimal yang dapat dilihat pada kasus yang telah dijelaskan sebelumnya.



Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. dengan adanya motivasi yang kuat, maka kinerja karyawan akan semakin baik serta berkualitas dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan penjabaran di atas penulis ingin melakukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi, sehingga judul dalam penelitian ini adalah. **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi?



4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi?

### L3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi.



#### 1.4 Kontribusi Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi dapat memberikan kontribusi, secara teoritis dan praktis yaitu:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memberikan pemahaman tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi serta dapat digunakan sebagai referensi penelitian lain yang sejenis.

##### 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT. PLN (Persero) Kota Jambi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang didapat serta kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa.

#### 1.5 Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan adalah untuk mempermudah pembahasan dan penulisan. Sistematika pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN:** Merupakan bab pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA:** Mengemukakan teori-teori atau temuan-temuan ilmiah dari buku ilmiah, jurnal, hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan atau pertanyaan penelitian yang meliputi



pengembangan sumber daya manusia yaitu: kompensasi, motivasi kerja karyawan, kinerja karyawan.

**BAB III METODE PENELITIAN:** Memuat uraian tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, skala pengukuran, variabel penelitian dan definisi operasional dan alat analisis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN:** Memuat penyajian data yang menggambarkan sejumlah variabel atau masalah penelitian yang mencerminkan karakteristik dari objek atau fenomena yang terjadi saat itu secara kronologis menurut tujuan penelitian. Memuat analisis dan interpretasi yang memaparkan perlakuan data atau fenomena dalam tahapan analisis dengan tata cara (metode/teknik) tertentu, yang selanjutnya diinterpretasikan sesuai konsepsi dan teori yang dipakai dalam rangka pencapaian tujuan penelitian.

**BAB V PENUTUP:** Memuat kesimpulan yang merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian, baik bersifat substansial maupun metode teknis serta dikemukakan pula implementasi dari hasil pembahasan, dan kesimpulan sebagai jawaban permasalahan penelitian harus bersesuaian dengan tujuan penelitian. Saran yang merupakan implementasi dari penemuan-penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### II.1 TINJAUAN EMPIRIS

##### II.1.1 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

1. Cornelius Krisna Agnispujianto Purro, 2018

Penelitian yang berjudul “Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh

Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan

Kinerja Karyawan” studi kasus di Divisi Produksi PT. ADI SATRIA

ABADI Sitimulyo, Piyungan, Bantul. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja karyawan, apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, apakah motivasi kerja memediasi kompensasi

terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan adalah data

primer melalui pembagian kuesioner dari 65 sampel pada karyawan

tetap nonmanajerial dan kepala divisi produksi kerja di PT. ADI

SATRIA ABADI dan data sekunder yang diperoleh dari pengamatan

dokumen di PT. ADI SATRIA ABADI. Berdasarkan hasil penelitian ini

dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi secara parsial

pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja, jadi dapat

disimpulkan bahwa semakin adil, semakin wajar, dan semakin layak



kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

2. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SINAR JAYA ABADI

BERSAMA”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah

kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apakah

motivasi berpengaruh positif dan signifikan lebih dominan

dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang

digunakan adalah data primer yang dilakukan dengan wawancara awal

kepada Direktur Utama PT. SINAR JAYA ABADI BERSAMA untuk

menanyakan secara garis besar tentang fenomena yang terjadi di

perusahaan yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi dan kinerja

karyawan. Data sekunder yang dibutuhkan dari PT. SINAR JAYA

ABADI BERSAMA yaitu berupa visi dan misi perusahaan, sejarah dan

latar belakang perusahaan, dan struktur organisasi serta melakukan

angket dan dibagikan kepada 39 orang responden. Dari kedua variabel,

motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan

dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT

Sinar Jaya Abadi Bersama. Hal ini dapat diketahui dari nilai Beta ( $\beta$ )

dari variabel motivasi (X1) sebesar 0,543 (sig. 0,000) dan dari variabel

kompensasi (X2) sebesar 0,340 (sig. 0,008). Semakin tinggi nilai Beta



( $\beta$ ) maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin dan Suprayitno, 2016

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” survey pada karyawan PD. BPR Bank Solo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis signifikansi kompensasi terhadap motivasi karyawan, untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 38 orang dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dengan menggunakan metode *correlation product moment*. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikan 5%, masing-masing butir menghasilkan *p value*  $< 0,05$ . Sedangkan uji reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan reliabel





atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pegujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Imam Ghozali (2005) bahwa "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ ". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dengan *p value* ( $0,969 > 0,05$ ), sehingga H1 tidak terbukti kebenarannya. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PD BPR Bank Solo dengan *p value* ( $0,311 > 0,05$ ), sehingga H2 tidak terbukti kebenarannya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dengan *p value* ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga H3 terbukti kebenarannya. Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dimana pengaruh langsung sebesar 0,005 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung 0,172, sehingga H4 terbukti kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.



Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Cornelius Krisna Agnispurnanto (2018)  Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. ADI SATRIA ABADI	Kompensasi (X)  Kinerja Karyawan (Y)  Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja memediasi secara parsial pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja
2.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)  Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SINAR JAYA ABADI BERSAMA	Motivasi ( $X_1$ )  Kompensasi ( $X_2$ )  Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan
3.	Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin dan Suprayitno (2016)  Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai	Kompensasi (X)  Kinerja Karyawan (Y)	kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh



	<p>Variabel Mediasi Pada PD. BPR Bank Solo</p>	<p>Motivasi (Z)</p>	<p>signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	---------------------	--

**II.2 TINJAUAN TEORITIS**

**II.2.1 Kompensasi**

**II.2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan berbentuk uang, barang langsung ataupun barang tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan perusahaan mendapatkan imbalan balik dari karyawan berupa prestasi kerja (Hasibuan, 2012).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan terhadap perusahaan (Handoko, 2009). Kompensasi dari sisi organisasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan



(Gerhart, Minkoff, & Olsen, 1995). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah timbal balik antara perusahaan kepada karyawan yang diperoleh sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.

### II.2.1.2 Klasifikasi Kompensasi

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung terdiri dari bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dessler, 1998). Menurut Rivai (2004) terdapat tiga bentuk kompensasi langsung.

##### 1) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan dengan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam usaha mencapai tujuan perusahaan disebut gaji.

##### 2) Upah

Upah merupakan finansial langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja karyawan, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan dari karyawan.

##### 3) Insentif atau Bonus

Insentif atau bonus merupakan kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan atas dasar kinerja dari karyawan melebihi standar yang ditentukan perusahaan.



## 2. Kompensasi tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan (Dessler, 1998). Bentuk kompensasi tidak langsung seperti tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan dan pelayanan kesehatan.

### 1) Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

*Fringe Benefit* merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan atas dasar kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

### 2) Tunjangan Karyawan (*Employee Benefit*)

Tunjangan adalah pembayaran (*Payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004). Menurut Simamora (2004) tunjangan karyawan dapat dibagi tiga:

a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan seperti tunjangan keamanan nasional dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

b. Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga.



c. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan, hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar.

d. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan.

Kompensasi dibagi menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Mondy dan Noe, 2014). Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi.

2) Kompensasi finansial tidak langsung atau *benefits* meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk ke dalam kompensasi finansial langsung, seperti bantuan sosial karyawan, asuransi, tunjangan, dan sebagainya.

3) Kompensasi non-finansial mencakup berbagai bentuk kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau berupa lingkungan psikologis atau lingkungan fisik tempat seseorang bekerja.

### II.2.1.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:



1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Perusahaan saling bersaing mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3) Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5) Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.



#### 6) Administrasi legalitas

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata sesuai dengan peraturan pemerintah.

### II.2.1.4 Faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain:

#### 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencarian kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

#### 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

#### 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Jika serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

#### 4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

#### 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah





sangat penting untuk menetapkan perihal besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan.

6) Biaya hidup atau *cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau kompensasi yang diberikan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian mengalami kemunduran maka tingkat kompensasi rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disguised unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi



semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pada kompensasi dipengaruhi oleh keadaan perusahaan atau negara. Perusahaan harus adil dan layak dalam pemberian kompensasi kepada karyawan guna tujuan perusahaan dapat tercapai.

### II.2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004) ada tiga indikator untuk menilai atau mengukur kompensasi:

#### 1) Puas terhadap gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan. Sehingga karyawan yang ada di perusahaan merasa puas atas kompensasi yang telah diberikan.

#### 2) Puas terhadap fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja.

#### 3) Puas terhadap tunjangan

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sehingga karyawan yang ada di perusahaan merasa puas atas kompensasi yang telah diberikan.



Dengan adanya penjelasan terkait kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak sehingga berdampak juga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dengan tepat waktu akan memberikan dampak positif untuk karyawan dan perusahaan. Sehingga aturan perusahaan terkait kompensasi harus diatur dengan baik agar dampak yang diberikan berguna bagi semua pihak.

## **II.2.2 Motivasi**

### **II.2.2.1 Pengertian Motivasi**

Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus memiliki motivasi guna memacu semangat karyawan atas seluruh kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Manajer perusahaan harus memotivasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan perusahaan. Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja pada karyawan (Uno, 2008).

Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2007). Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada perusahaan oleh karena itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan segala hal (Edy Sutrisno, 2017).



Motivasi kerja sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu

di perusahaan untuk mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodo, 2000).

Motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan dan memelihara tingkah laku manusia serta untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan cara yang diinginkan perusahaan (Chaerul Rizky dan Noni Ardian, 2019). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut David McClelland (1961) dalam buku A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) terdapat beberapa motivasi kerja, yaitu teori kebutuhan, teori ERG, teori *insting*, teori *drive*, dan teori lapangan, berikut penjelasannya adalah:

#### 1) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat diartikan sebagai satu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka perilaku kecewa dapat terlihat pada karyawan, sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka perilaku yang menunjukkan rasa bahagia akan terlihat sebagai manifestasi dari rasa puas karyawan.

#### 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) Alderfer



#### a) *Existence Needs*

Adalah kebutuhan yang berhubungan atau berkaitan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, gaji, keamanan kerja.

#### b) *Relatedness Needs*

Adalah kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

#### c) *Growth Needs*

Adalah kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi yang berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

#### 3) Teori *Insting*

Teori motivasi insting timbul berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Menurut Darwin tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan instingif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

#### 4) Teori *Drive*

Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh tidak seimbang.



5) Teori Lapangan

Teori yang merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan berfokus pada pikiran nyata karyawan ketimbang pada *insting* dan *habit*.



### II.2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006) tujuan dari motivasi diantaranya adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi 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

Untuk mencapai tujuan perusahaan, pemberian motivasi harus dilakukan secara tepat melalui pengamatan dan pengarahan agar tindakan pemberian motivasi kepada karyawan dapat berhasil. Motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan tidak bisa digunakan dengan cara yang sama, karena latar belakang karyawan secara individu berbeda. Oleh karena itu perusahaan harus mengenal baik dan pahami latar belakang karyawan agar pemberian motivasi pada karyawan dapat dilakukan secara tepat

### II.2.2.3 Faktor Motivasi

Menurut Suwanto (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:



### 1) Teknis organisasi

Bentuk susunan organisasi dimana para karyawan bekerja, memberi pengaruh yang sangat besar kepada semangat dan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya bentuk susunan perusahaan yang tepat, maka pengaruh yang sangat besar kepada kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan dapat terlihat.

### 2) Struktur sosial

Suatu kelompok membawa pengaruh yang tidak kecil artinya bagi diri pribadi para anggota. Pergaulan dan komunikasi karyawan yang fleksibel biasanya timbul dalam suatu kelompok. Oleh karena itu karyawan lebih senang bekerja dalam suatu kelompok.

### 3) Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing-masing karyawan sangat tergantung pada kemauan mereka untuk bekerja keras. Karyawan dengan tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan perusahaan atau lebih cepat dari waktu yang ditentukan biasanya memiliki sifat pekerja keras dan hasrat yang timbul dari motivasi secara individu dari karyawan.

### 4) Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik maupun imbalan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja mereka. Sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik.





5) Dapat diterima karyawan sebagai anggota kelompok

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok, akan membawa pengaruh terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

#### II.2.2.4 Indikator Motivasi

Menurut George dan Jones (2005) ada beberapa indikator motivasi, yaitu:

1) Perilaku karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja dapat dilihat dari perilaku karyawan yang baik dalam bekerja.

2) Usaha karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja ditandai melalui usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

3) Kegigihan karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, halangan, dan masalah.

Karyawan dengan motivasi yang tinggi ditandai dengan kegigihan karyawan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan.



## II.2.3 Kinerja Karyawan

### II.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013). Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2007).

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai) dan kompetensi (bagaimana cara mencapainya) (Marwansyah, 2014).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, focus, dan disiplin (Agiel Puji Damayanti *et al*, 2013).

Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dilakukan. Kinerja karyawan mencakup kualitas, kuantitas serta sifat akomodatif karyawan (Muhammad Rizwan *et al*, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat melalui tugas-



tugas dan tanggung jawab yang dapat diselesaikan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan atau lebih cepat dari target dan waktu yang ditentukan perusahaan pada karyawan, kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan pengalaman bekerja karyawan.

### II.2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mejia Gomez dan Balkin (2004) penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

#### 1. Identifikasi

Proses menentukan faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan.

#### 2. Pengukuran

Proses sistem penilaian kerja, pada proses ini pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang baik atau buruk dalam proses kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Manajer perusahaan dapat melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan dengan kesamaan tugas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

#### 3. Manajemen

Proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja karyawan, pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di perusahaan yang bersangkutan.



Menurut Marwansyah (2014) penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan obyektif berdasarkan persyaratan.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Menurut Husnan (1994) metode penilaian kinerja karyawan adalah:

- 1) Rangkaing, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.

Sehingga perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawan melalui penilaian dengan menetapkan siapa yang lebih baik melakukan pekerjaan atau kegiatan di perusahaan.

- 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor. Sehingga perusahaan dapat mengetahui perbedaan kinerja karyawan secara individu maupun kelompok di perusahaan ke dalam berbagai faktor.

- 3) *Grading* atau penilaian, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan ke dalam salah satu kategori yang telah ditentukan.



4) Skala grafis, adalah metode yang menilai baik atau buruk pekerjaan karyawan secara individu berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Faktor yang dimaksud seperti kualitas dan kuantitas kerja karyawan secara individu, tanggung jawab kerja karyawan secara individu, keterampilan kerja karyawan secara individu, kerja sama karyawan dan sebagainya.

5) *Checklists* atau daftar periksa, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilaian karyawan tetapi hanya sekedar melaoprkan tingak laku karyawan.

### III.2.3.3 Tujuan Penilaian Kerja

Tujuan diadakan penilaian kerja karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 1) Tujuan Evaluasi

Manajer menilai kinerja dari masa lalu karyawan secara individu atau kelompok dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja. Dengan data yang ada, perusahaan dapat mengambil keputusan-keputusan untuk memperbaiki dan mengubah cara perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

#### 2) Tujuan Pengembangan

Manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan dimasa yang akan datang. Dengan menilai atau mengukur kegiatan karyawan di perusahaan melalui nilai-nilai



standar yang ada di perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan tanggung jawab seorang karyawan.

#### II.2.3.4 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan yang dimaksud seperti sifat pribadi yang dimiliki karyawan, keadaan fisik dan sebagainya. Faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, etos kerja, keterampilan, motivasi kerja karyawan dan sebagainya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu faktor yang timbul dari dukungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Dukungan dari lingkungan perusahaan sangat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi dan iklim atau lingkungan kerja dalam perusahaan buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya seperti sistem manajemen, motivasi, kompensasi, strategi organisasi dan sebagainya.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor yang timbul dari keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013).

#### 1). Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Terdapat penjelasan bahwa pimpinan dan karyawan yang mempunyai IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan yang diberikan perusahaan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan tempat atau posisi untuk karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan.

#### 2). Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaan secara internal maupun eksternal. Sumber daya manusia di perusahaan yang bersikap positif terhadap situasi kerja yang dihadapi akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia di perusahaan yang bersikap negatif terhadap situasi kerja yang dihadapi akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.



### III.2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan hasil yang diharapkan perusahaan atau lebih dari yang diharapkan maka akan terlihat jelas kualitas yang dimiliki perusahaan.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Karyawan yang memiliki kuantitas kerja yang baik dapat dilihat dari kecepatan kerja yang dilakukan oleh karyawan secara individu.

#### 3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan yang dimiliki dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang dilakukan karyawan pada pekerjaan yang diberikan.

Sehingga karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan akurat akan memperlihatkan hasil dalam peningkatan kinerja karyawan.





#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tanggung jawab juga merupakan kesadaran karyawan dalam melakukan fungsinya pada perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan pekerjaan masing-masing.

Menurut Bernardin (2009) terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

##### 1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati kata sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Sehingga kualitas karyawan secara individu dapat terlihat dengan jelas melalui penilaian yang dilakukan perusahaan.

##### 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Perusahaan dapat menilai karyawan secara individu melalui berapa banyak pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan dan telah diselesaikan karyawan di perusahaan.



### 3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Perusahaan dapat menilai dan mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu terlihat melalui ketepatan waktu pada pekerjaan dan kegiatan yang telah di selesaikan karyawan dengan tepat atau bahkan lebih cepat dan memaksimalkan waktu yang tersedia dengan kegiatan lain.

### 4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya. Sehingga perusahaan dapat menilai dan melihat tingkat efektivitas karyawan secara individu melalui kegiatan karyawan di perusahaan.

### 5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas.

### 6) Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan.



### III.3 Keterkaitan antar Variabel

#### 1. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan.

Kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara langsung, terutama dalam bentuk kebutuhan

fisiologis karyawan (Simamora, 2004). Dalam penelitian “Pengaruh

Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SINAR

IAYA ABADI BERSAMA” (Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, 2015)

menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai Beta ( $\beta$ ) dari variabel

motivasi (X1) sebesar 0,543 (sig. 0,000) dan dari variabel kompensasi (X2)

sebesar 0,340 (sig. 0,008). Semakin tinggi nilai Beta ( $\beta$ ) maka variabel

tersebut memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan

variabel lainnya yang diteliti. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena

hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan H1 = Kompensasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

#### 2. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada perusahaan (Edy Sutrisno, 2017). Dalam

penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi” (Karintan Pramitha

Puri, Alwi Suddin dan Suprayitno, 2016) dengan hasil yang menunjukkan



bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $p$  value ( $0.000 < 0.05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan: H2 = motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Mediasi

Salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa atau timbal balik yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah sesuai atau cukup besar, maka perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan mudah (Malayun S.P. Hasibuan, 2002). Dalam penelitian yang berjudul

“Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Pemberian Kompensasi

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan” (Cornelius

Krisna Agnispuhanto Putro, 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja

memediasi secara parsial pengaruh pemberian kompensasi terhadap

kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin adil, semakin wajar,

dan semakin layak kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat

kepuasan karyawan. Berdasarkan hubungan antara ketiga variabel tersebut

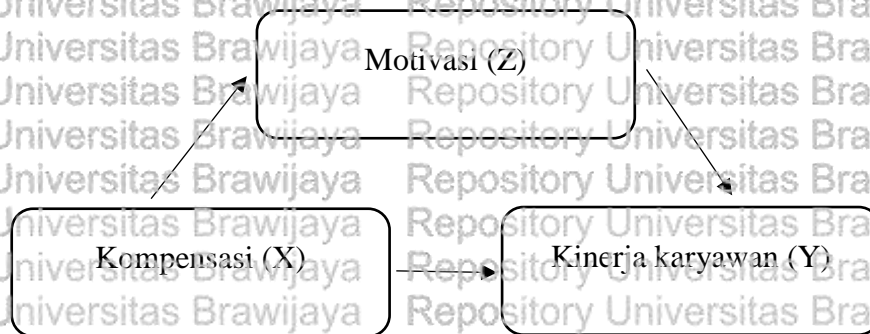
maka diajukan: H3 = kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.



#### III.4 Model Konsep

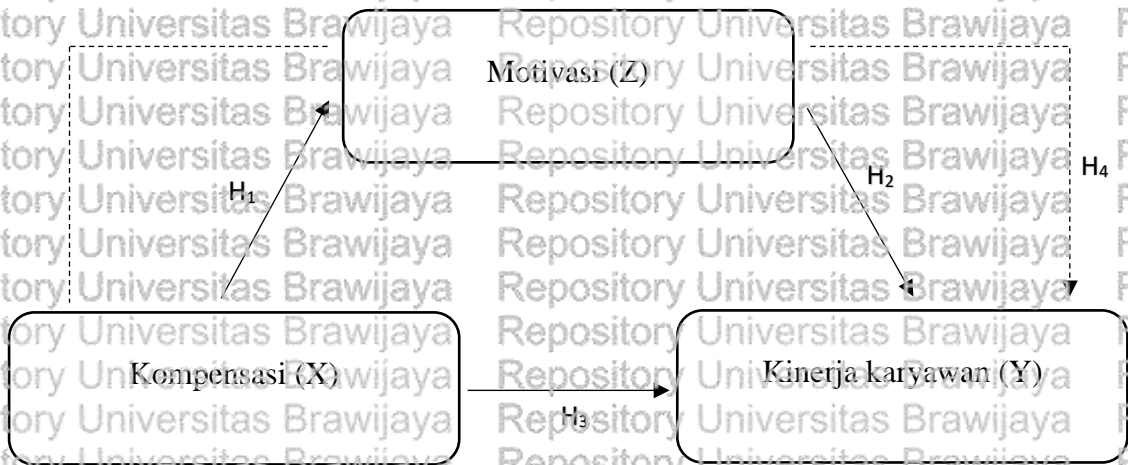
Model konseptual atau kerangka konseptual adalah suatu model konseptual yang menunjukkan hubungan logis antara faktor atau variabel yang telah diidentifikasi penting untuk menganalisis masalah penelitian (Sinulingga, 2014). Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Model konsep ini menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dengan variabel-variabel yang akan diteliti oleh penulis. Dari kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka dapat dijabarkan dengan model konsep sebagai berikut:



Gambar 2.4 Model Konsep Penelitian

### III.5 Model hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Sugiyono, 2013). Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka dapat dijabarkan dengan model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.5 Model Hipotesis Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), variabel intervening atau variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja(X2), dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2011) variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, sedangkan variabel intervening atau variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel



dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2016). Variabel mediasi adalah variabel perantara,

sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Maka dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi (X) diduga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z).

H2 : Motivasi kerja (Z) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Kompensasi (X) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : Kompensasi (X) diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel mediasi.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### III.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Jenis penelitian eksplanatori bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik atau angka. Tujuan dari penelitian kuantitatif yaitu untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2009).





### III.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penelitian akan dilaksanakan di PT. PLN (Persero) yang beralamatkan di Jalan Jenderal Urip Sumoharjo No. 02, Kota Jambi, Jambi. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini disebabkan peneliti melakukan penelitian dalam rangka mendapatkan data yang sebenarnya tentang fenomena yang akan diteliti. Perusahaan bersedia memberikan informasi serta data-data yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan riset yang dilakukan peneliti berkaitan dalam hal kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian.

Peneliti memilih kantor pusat PT. PLN (Persero) Kota Jambi dijadikan tempat penelitian karena kegiatan karyawan dalam perusahaan lebih sering berinteraksi dengan masyarakat dibandingkan anak perusahaan yang akan dijadikan lokasi penelitian sehingga proses kinerja karyawan lebih terlihat dan lebih layak untuk diteliti.

### III.3 Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

#### III.3.1 Konsep

Di dalam suatu penelitian pada permasalahan yang diteliti sangat dibutuhkan pemahaman konsep, karena peneliti terbantu oleh konsep dalam merumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep adalah penelitian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori atau digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena (Kountur, 2004). Adapun konsep dalam penelitian ini adalah:



a. Kompensasi adalah timbal balik antara perusahaan kepada karyawan yang diperoleh sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan di perusahaan.

b. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif.

c. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

### III.3.2 Variabel

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau variabel dependen (Sugiyono, 2011). Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi.

b. Variabel Mediasi (Variabel *Intervening*)

Variabel mediasi atau variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas atau variabel



independen dengan variabel terikat atau variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur

(Sugiyono, 2016). Variabel mediasi atau variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

### c. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat atau variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Sugiyono, 2011).

## III.3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan untuk mempermudah dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel guna memperjelas konsep yang ada dalam penelitian ini. Definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang bisa diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji serta ditentukan kebenarannya oleh orang lain (Koentjaraningrat, 1991). Definisi operasional dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### III.3.3.1 Kompensasi (X)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2006). Menurut Simamora (2004) ada tiga indikator untuk menilai atau mengukur kompensasi:



#### 1) Puas Terhadap Gaji ( $X_1$ )

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

#### 2) Puas Terhadap Fasilitas ( $X_2$ )

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja.

#### 3) Puas Terhadap Tunjangan ( $X_3$ )

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

### III.3.3.2 Motivasi Kerja (Z)

Sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan disebut motivasi (Reksahadiprojo, 2000). Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada perusahaan, oleh karena itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan segala hal (Edy Sutrisno, 2017). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut George dan Jones (2005) ada 3 indikator untuk menilai atau mengukur motivasi:



#### 1) Perilaku Karyawan (Z.1)

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih.

#### 2) Usaha Karyawan (Z.2)

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja.

#### 3) Kegigihan Karyawan (Z.3)

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, halangan, dan masalah.

### III.3.3.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013). Menurut Bernardin dalam Novitasari (2003) terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu:

#### 1) Kualitas (Y.1)

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati kata sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara idealian penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.



#### 2) Kuantitas (Y.2)

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### 3) Ketepatan Waktu (Y.3)

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Efektivitas (Y.4)

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi atau perusahaan dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

#### 5) Kemandirian (Y.5)

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas.

#### 6) Komitmen Kerja (Y.6)

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan.

Rincian variabel, indikator, serta item dalam penelitian ini dijabarkan melalui table sebagai berikut:



Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Kompensasi (X)	Puas Terhadap Gaji (X <sub>1</sub> )	Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan	Simamora (2006)
		Puas Terhadap Fasilitas (X <sub>2</sub> )	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat bekerja	
		Puas Terhadap Tunjangan (X <sub>3</sub> )	Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan	
2.	Motivasi (Z)	Perilaku Karyawan (Z <sub>1</sub> )	Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih	George dan Jones (2005)
		Usaha Karyawan (Z <sub>2</sub> )	Hal ini berkaitan dengan usaha yang dilakukan	









### III.3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan peneliti pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan skala likert agar dapat menjabarkan variabel yang akan diukur menjadi indikator variabel, kemudian dijabarkan lagi menjadi tolak ukur penyusunan item-item instrumen yang sudah ditentukan yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pertanyaan yang mengandung unsur positif sehingga pada skor 3 menggunakan kata cukup setuju daripada pemilihan kata netral atau cukup. Skala pengukuran yang digunakan untuk masing-masing variabel adalah:

**Tabel 3.2 Skor Skala Pengukuran (Sugiyono, 2009)**

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

### III.4 Populasi dan Sampel

#### III.4.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat



perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Dalam statistika, kata populasi merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (Hasan, 2006).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. PLN (Persero) berjumlah 55 orang yang beralamatkan di jalan Jenderal Urip Sumoharjo No. 02 Kota Jambi, Jambi.

#### III.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Teknik sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 55 orang karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi akan dijadikan sampel penelitian. Alasan menggunakan teknik sampel jenuh karena menurut (Arikunto, 2002) bahwa untuk menetapkan sampel jenuh adalah sebagai berikut: "apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan populasi yang ada". Tabel 3.3 berikut memperlihatkan jumlah keseluruhan karyawan tetap pada tiap unit bagian yang ada pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi.



Tabel 3.3 Populasi dan Sampel

No	Unit	Sampel
1	Bag. Keuangan, SDM & Administrasi (KSA)	9
2	Bag. Pemasaran & Pelayanan Pelanggan	8
3	Bag. Transaksi Energi	11
4	Bag. Perencanaan	5
5	Bag. Jaringan	22
Jumlah		55

(Sumber: Dokumen Kepegawaian PT PLN (Persero) UP3 Jambi, 2021).

### III.5 Pengumpulan Data

#### III.5.1 Jenis Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh, apabila peneliti menggunakan angket atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti melalui pertanyaan tertulis maupun lisan (Arikunto, 2013). Dua jenis data yang diperlukan selama penelitian ini adalah:

##### a. Data Primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner yang disusun berdasarkan variabel dan item



mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh atau diambil dari sumber yang sudah ada berupa catatan-catatan, perusahaan, struktur organisasi, sejarah singkat dan sebagainya. Menurut Sekaran (2006) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

### III.5.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis metode pengumpulan data yaitu:

a. Kuisioner

Peneliti menyebarkan beberapa kuisioner lengkap dengan kata pengantar, petunjuk pengisian, serta isi pernyataan yang akan dijawab oleh responden yakni karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi melalui *google form*.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan terhadap beberapa dokumen dan data yang diperoleh dari laporan tahunan perusahaan, laporan kinerja, dokumen kepegawaian, serta data-data lain yang mendukung variabel dalam penelitian dengan tujuan sebagai penunjang data penelitian yang dilakukan.



### III.5.3 Instrumen Penelitian

#### a. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Peneliti menyebarkan beberapa kuisisioner lengkap dengan kata pengantar, petunjuk pengisian, serta isi pernyataan yang akan dijawab oleh responden yakni karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi melalui *google form*.

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan menggunakan alat-alat penunjang seperti kamera, buku, pensil dan pulpen yang difungsikan untuk mencatat data. Penggunaan dokumentasi tersebut diperlukan untuk memperoleh data asli yang berasal dari dokumentasi perusahaan.

### III.6 Pengujian Instrumen Penelitian

#### III.6.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana ketetapan dan juga kecermatan dalam suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1986). Suatu kuisisioner dikatakan tepat dan cermat jika mampu mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti dan mampu mengungkapkan poin-poin penelitian dalam setiap pertanyaan, dan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti. Uji Validitas akan dilakukan dengan penggunaan aplikasi IBM SPSS Statistik 26. Singarimbun dan Effendi (2006) menyarankan langkah-langkah dalam uji validitas sebagai berikut.



- a. Mendefinisikan secara operasional konsep atau struktur yang akan diukur.
- b. Melakukan uji coba skala pengukur tersebut pada jumlah responden.
- c. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban.
- d. Menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan rumus teknis korelasi *product moment* yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Singarimbun dan Effendi (2006)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel dalam penelitian

X = Skor pernyataan instrumen yang akan digunakan

Y = Skor semua pernyataan instrumen dalam variabel berikut

### III.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Sumadi Suryabrata, 2004). Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Untuk mengetahui alat ukur itu reliabel atau tidak, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, adalah sebagai berikut:



$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir / item

$V_t^2$  = Varian total

Uji reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* akan membandingkan koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) dengan 0,6. Jika koefisien *Alpha Cronbach* ( $r$  hitung) sama dengan atau lebih besar dari 0,6 ( $\alpha \geq 0,6$ ), maka reliabel, atau apabila *Alpha Cronbach* ( $r$  hitung) lebih kecil dari 0,6 ( $\alpha < 0,6$ ), maka tidak reliabel atau mengindikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan (Sunyoto, 2009). Uji Reliabilitas akan dilakukan dengan penggunaan aplikasi IBM SPSS Statistik 26.

### III.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data pada penelitian ini yang menggunakan metode kuantitatif menggunakan perhitungan dan rumus yang relevan dengan masalah yang dianalisa, maka data yang akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan sistem komputerisasi program perangkat lunak SPSS





(*Statistics Program for Social Study*) versi 26. Teknis analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel, sehingga hasil dari analisis tersebut dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan alat analisis dalam uji hipotesis.

### 2. Analisis Statistik Inferensial

#### a) Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi antar variabel X dan Y analisis jalur (*hipotesis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (Bungin, 2008). Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung pada variabel bebas terhadap variabel terikat (Riduwan dan Kuncoro, 2017).

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2017) langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji analisis jalur adalah sebagai berikut:

#### a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

$$\text{Struktural: } Y = P_{yz}Z + P_{y\epsilon}\epsilon_1$$

#### b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi



c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_a: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$$

$$H_o: \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$$

Kaidah pengujian signifikansi:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitasnya  $Sig$  atau  $(0,05 \leq Sig)$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas  $Sig$  atau  $(0,05 \geq Sig)$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

d. Menghitung koefisien jalur secara individu

e. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan, hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_a: \rho_{yx} > 0$$

$$H_o: \rho_{yx} = 0$$

b). Uji Sobel

Uji sobel adalah prosedur yang dikembangkan oleh sobel (1982) untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis mediasi (Kline, 2011). Uji Sobel akan dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediator (Z).



Pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan cara mengalikan jalur X – Z (a) dengan jalur Z – Y (b) atau jalur ab. Jadi, koefisien  $ab = (c - c')$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. *Standard error* koefisien a dan b di tulis dengan Sa dan Sb, besarnya nilai *Standard error sab*, di hitung dengan rumus:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sa = *Standard error a*

Sb = *Standard error b*

a = koefisien variabel bebas

b = koefisien variabel *intervening*

untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu dilakukan perhitungan nilai t hitung dari koefisien a (Pyx) dan koefisien b (Pzy) dengan rumus:

$$Sab = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel kemudian. Jika nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

c) Pengujian Hipotesis (Uji t)



Uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikan 0,05. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), jika nilai signifikan kurang dari sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2013).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### IV.1 Gambaran Umum PT. PLN (Persero)

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang penyedia tenaga listrik untuk kepentingan umum yang kebutuhannya meningkat setiap tahunnya. Maksud dan tujuan perseroan adalah untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah di bidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan terbatas.

##### IV.1.1 Sejarah Perusahaan

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.



Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi buruh/ Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara, yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

Sepanjang 74 tahun perjalanan, PT PLN (Persero) telah berhasil menjadi salah satu



perusahaan dengan aset terbesar di Indonesia sebesar Rp 1.585 Triliun (Laporan Keuangan PT PLN (Persero) 2019).

Seluruh hak dan kewajiban PLN dijalankan demi kepentingan negara. Kewajiban PLN meliputi hal-hal yang harus dilaksanakan sebagai bagian dari pelayanan tenaga listrik kepada pelanggan PLN. Berikut rincian kewajiban Perusahaan Listrik Negara:

1. Menyediakan Alat Pembatas dan Pengukur (APP) jika telah memenuhi persyaratan pelanggan
2. Menjalankan penyambungan hingga penyalaan sesuai dengan ketentuan PLN.
3. Menyediakan tenaga listrik secara berkala yang selaras dengan Tingkat Kemampuan Mutu (TMP) PLN.
4. Melakukan perbaikan atau penggantian pada tenaga listrik jika terjadi gangguan atau kerusakan pada APP.
5. Menyediakan informasi atau pelayanan terkait keluhan atau gangguan Listrik Prabayar.
6. Menyediakan informasi atau pelayanan terkait keluhan nomor *token* yang tidak muncul setelah membeli isi ulang listrik prabayar.

Selain itu, ada pula hak-hak PLN, yaitu wewenang yang dijalankan oleh PLN dalam melaksanakan tugasnya. Hak-hak tersebut terdiri atas:



1. Melaksanakan pemadaman atau penghentian saluran tenaga listrik demi kelancaran pemeliharaan, perbaikan, pemeriksaan, perluasan, dan rehabilitasi peralatan instalasi milik PLN.
2. PLN berhak memasuki atau melintasi kayasan tanah atau bangunan milik pelanggan untuk melakukan penyambungan baru atau penambahan daya, melakukan pemeriksaan dalam rangka Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik (P2TL) dan segala proses penyelesaiannya berdasarkan undang-undang dan ketentuan P2TL yang berlaku, melakukan penebangan atau pemotongan tumbuhan yang diduga mengganggu atau membahayakan penyaluran tenaga listrik dan keselamatan umum.





#### IV.1.2 Visi, Misi, Tata Nilai, dan Motto Perusahaan

##### Visi

Menjadi Perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 Pilihan Pelanggan untuk Solusi Energi.

##### Misi

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

Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

##### Tata Nilai

Amanah, yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.

Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.

Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.

Kolaboratif, yaitu membangun kerjasama yang sinergis.

##### Motto

(Sumber: <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>)



#### IV.1.3 Logo PT PLN (Persero)



Gambar 4.1 Logo PT PLN (Persero)

(Sumber: Layanan.pln.co.id)

1. Bidang persegi berwarna kuning, memiliki arti/makna bidang persegi menjadi dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.
2. Petir atau kilat merah, melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Petir dapat diartikan bahwa para insan PT PLN (Persero) dapat bekerja secara cepat dan tepat dalam memberikan solusi terbaik bagi pelanggan. Warna merah melambangkan kedewasaan PT PLN (Persero) sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

3. Tiga gelombang biru, memiliki arti/makna gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggan. Warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang selalu diperlukan dalam kehidupan manusia. Warna biru juga melambangkan keadilan yang dimiliki insan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik bagi para pelanggan.

#### IV.1.4 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Kota Jambi



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Jambi**

(Sumber: Dokumen Kepegawaian PT PLN (Persero) UP3 Jambi, 2021)

#### IV.2 Gambaran Umum Responden

##### IV.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:



**Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	69,1
2	Perempuan	17	30,9
	Total	55	100

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel diatas, maka diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dengan persentase 69,1%, sedangkan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase 30,9%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi memiliki jumlah persentase lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

#### IV.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 20 tahun	0	0
2	21 – 30 tahun	27	49
3	31 – 40 tahun	16	29
4	41 – 50 tahun	9	16,5
5	≥ 50 tahun	3	5,5
	Total	55	100

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 55 responden karyawan PT PLN (Persero) Kota Jambi memiliki rentang usia yang bervariasi. Jumlah orang yang terdapat pada responden dengan usia < 20 tahun tidak ada sehingga persentase adalah 0%, responden yang memiliki usia antara 21 – 30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 49%, responden yang memiliki usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 29%, responden yang memiliki usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 16,5%, dan kriteria terakhir responden terakhir dengan usia ≥ 50 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,5%. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden PT PLN (Persero)

Kota Jambi berada pada rentang usia antara 21 – 30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 49%.

#### IV.2.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Data karakteristik responden pada PT PLN (Persero) Kota Jambi dikategorikan menjadi beberapa tingkatan pendidikan yang dimulai dari tingkat SMA/SMK, tingkat Diploma, tingkat S1, hingga tingkat S2. Data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/SMK	8	14,6
2	Diploma	28	50,9
3	S1	19	34,5
4	S2	0	0
	Total		100

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang memiliki riwayat pendidikan terakhir pada kategori SMA/SMK sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 14,6%, responden dengan pendidikan terakhir pada kategori diploma sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 50,9%, responden dengan pendidikan terakhir pada kategori S1 sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 34,5%, sementara jumlah responden dengan pendidikan terakhir pada kategori S2



tidak ada sehingga besar persentase adalah 0%. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas kategori tingkat pendidikan akhir karyawan PT PLN

(Persero) Kota Jambi berada pada kategori pendidikan diploma yang memiliki jumlah responden 28 orang dengan persentase sebesar 50,9%.

#### IV.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karakteristik berdasarkan lamanya masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	2	3,6
2	1 – 2 tahun	3	5,5
3	2 – 3 tahun	2	3,6
4	3 – 4 tahun	1	1,8
5	4 – 5 tahun	5	9,1
6	≥ 5 tahun	42	76,4
	Total	55	100

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel diatas, dapat diketahui lamanya jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%, responden dengan masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,5%, responden dengan masa kerja 2 – 3 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%, responden dengan masa kerja 3



– 4 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%, responden dengan masa kerja 4 – 5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,1%, dan responden dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 76,4%. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lama masa kerja pada karyawan PT PLN (Persero) Kota Jambi paling banyak ialah selama > 5 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 76,4%.

### IV.3 Analisis Data

#### IV.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini berguna untuk mendeskripsikan jawaban dari 55 responden atas item dari masing-masing variabel pada kuesioner yang menggunakan skala likert. Pada penelitian ini, skala likert menggunakan skor 1 sampai dengan 5, dengan keterangan: STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor jawaban 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor jawaban 2, CS (Cukup Setuju) dengan skor jawaban 3, S (Setuju) dengan skor jawaban 4, dan SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 5. Dari data yang diperoleh dari responden, diketahui distribusi item-item dari variabel Kompensasi (X), Motivasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Jawaban responden atas besarnya persentase dan rata-rata jawaban responden akan diuraikan secara deskriptif dan ditarik kesimpulannya.

##### IV.3.1.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

Variabel kompensasi (X) memiliki enam item pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut.





Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

Item	1		2		3		4		5		Total		MEAN
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X.1.1	0	0	0	0	0	0	27	49,1	28	50,9	55	100	4,51
X.1.2	0	0	1	1,8	4	7,3	33	60,0	17	30,9	55	100	4,20
X.2.1	0	0	0	0	7	12,7	28	50,9	20	36,4	55	100	4,24
X.2.2	0	0	1	1,8	12	21,8	27	49,1	15	27,3	55	100	4,02
X.3.1	0	0	0	0	3	5,5	29	52,7	23	41,8	55	100	4,36
X.3.2	0	0	0	0	7	12,7	37	67,3	11	20,0	55	100	4,07
Grand Mean												4,23	

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti Melalui SPSS 26, 2021)

Keterangan:

X.1.1 = Menerima hak kompensasi dari perusahaan

X.1.2 = Puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan

X.2.1 = Kompensasi yang diberikan menunjang kelancaran untuk bekerja

X.2.2 = Kompensasi yang diberikan tidak hanya uang, tetapi berupa fasilitas yang memadai guna menunjang kelancaran bekerja

X.3.1 = Kompensasi tambahan yang diberikan meningkatkan kesejahteraan

X.3.2 = Kompensasi tambahan yang diberikan sesuai dengan janji perusahaan dan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan



Tabel 4.5 diatas memperlihatkan hasil jawaban 55 responden atas enam item pertanyaan dari variabel kompensasi (X) yang dibagi menjadi tiga indikator utama.

Indikator pertama mengenai gaji ( $X_{.1}$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Item pertama yaitu menerima hak kompensasi dari perusahaan ( $X_{.1.1}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 49.1% dan sisanya menjawab dengan skor sangat setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 50.9%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4.51 yang artinya karyawan menerima hak kompensasi dari perusahaan.

Item pertanyaan kedua yaitu puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan ( $X_{.1.2}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1.8%, yang menyatakan cukup setuju 4 responden dengan persentase 7.3%, kemudian menyatakan setuju 33 responden dengan persentase 60.0%, dan yang menyatakan sangat setuju 17 responden dengan persentase 30.9%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4.20 yang artinya karyawan puas atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Indikator selanjutnya yaitu mengenai fasilitas ( $X_{.2}$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item pertanyaan ketiga yaitu kompensasi yang diberikan menunjang kelancaran untuk bekerja ( $X_{.2.1}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 12.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden dengan persentase 50.9%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 36.4%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4.24 yang artinya kompensasi yang diberikan menunjang kelancaran karyawan untuk bekerja.



Item pertanyaan keempat yaitu kompensasi yang diberikan tidak hanya uang, tetapi berupa fasilitas yang memadai guna menunjang kelancaran bekerja (X.2.2).

memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan cukup setuju 12 responden dengan persentase 21,8%, kemudian menyatakan setuju sebanyak 27 responden dengan persentase 49,1%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 27,3. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,02 yang artinya kompensasi yang diberikan tidak hanya uang, tetapi berupa fasilitas yang memadai guna menunjang kelancaran bekerja karyawan.

Indikator selanjutnya mengenai tunjangan (X.3) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item pertanyaan kelima yaitu kompensasi tambahan yang diberikan meningkatkan kesejahteraan (X.3.1), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,5%, yang menyatakan setuju 29 responden dengan persentase 52,7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 41,8%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,36 yang artinya kompensasi tambahan yang diberikan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Item pertanyaan keenam yaitu kompensasi tambahan yang diberikan sesuai dengan janji perusahaan dan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan (X.3.2), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 12,7%, yang menyatakan setuju 37 responden dengan persentase 67,3, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 20,0%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,07 yang artinya kompensasi



tambahan yang diberikan karyawan sesuai dengan janji perusahaan dan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan.

#### IV.3.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)

Variabel motivasi (Z) memiliki enam item pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (Z)**

Item	1		2		3		4		5		Total		MEAN
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z.1.1	0	0	0	0	8	14,5	37	67,3	10	18,2	55	100	4,04
Z.1.2	0	0	0	0	1	1,8	35	63,6	19	34,5	55	100	4,33
Z.2.1	0	0	0	0	2	3,6	31	56,4	22	40,0	55	100	4,36
Z.2.2	0	0	0	0	4	7,3	32	58,2	19	34,5	55	100	4,27
Z.3.1	0	0	0	0	3	5,5	37	67,3	15	27,3	55	100	4,22
Z.3.2	0	0	2	3,6	10	18,2	30	54,5	13	23,6	55	100	3,98
<b>Grand Mean</b>												<b>4,2</b>	

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti Melalui SPSS 26, 2021)

Keterangan:

Z.1.1 = Memilih perilaku bekerja dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan

Z.1.2 = Dalam bekerja mampu memberikan sikap yang baik

Z.2.1 = Bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan



Z.2.2 = Bekerja keras dalam melakukan pekerjaan

Z.3.1 = Tetap gigih dalam melakukan pekerjaan walaupun ada rintangan, halangan, dan masalah karyawan

Z.3.2 = Terpacu dan termotivasi melihat kegigihan karyawan lain bekerja

Tabel 4.6 diatas memperlihatkan hasil jawaban 55 responden atas 6 item pertanyaan dari variabel motivasi (Z) yang dibagi menjadi 3 indikator utama.

Indikator pertama yaitu perilaku karyawan ( $Z_1$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Item pertama yaitu memilih perilaku bekerja dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan ( $Z_{1.1}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 14,5%, yang menyatakan setuju 37 responden dengan persentase 67,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 18,2%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,04 yang artinya karyawan memilih perilaku bekerja dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan.

Item kedua yaitu dalam bekerja mampu memberikan sikap yang baik ( $Z_{1.2}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan setuju 35 responden dengan persentase 63,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 34,5%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,33 yang artinya dalam bekerja karyawan mampu memberikan sikap yang baik.

Indikator selanjutnya yaitu usaha karyawan ( $Z_2$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item pertanyaan ketiga yaitu bersungguh-sungguh



dalam melakukan pekerjaan (Z.2.1), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,6%, yang menyatakan setuju 31 responden dengan persentase 56,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 40,0%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,36 yang artinya karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

Item keempat yaitu bekerja keras dalam melakukan pekerjaan (Z.2.2) memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 4 responden dengan persentase 7,3%, yang menyatakan setuju 32 responden dengan persentase 58,2%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 34,5%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,27 yang artinya karyawan bekerja keras dalam melakukan pekerjaan.

Indikator selanjutnya yaitu kegigihan karyawan (Z.3) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item pertanyaan kelima yaitu tetap gigih dalam melakukan pekerjaan walaupun ada rintangan, halangan, dan masalah karyawan (Z.3.1), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,5%, yang menyatakan setuju 37 responden dengan persentase 67,3, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 27,3%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,22 yang artinya walaupun ada rintangan, halangan, dan masalah karyawan tetap gigih dalam melakukan pekerjaan.

Item keenam yaitu terpacu dan termotivasi melihat kegigihan karyawan lain bekerja (Z.3.2), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 2



responden dengan persentase 3,6%, yang menyatakan cukup setuju 10 responden dengan persentase 18,2%, kemudian yang menyatakan setuju 30 responden dengan persentase 54,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase 23,6%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 3,98 yang artinya karyawan terpacu dan termotivasi melihat kegigihan karyawan lain dalam bekerja.

#### IV.3.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki dua belas item pertanyaan yang dibagikan kepada responden untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	1		2		3		4		5		Total		MEAN
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	0	0	3	5,5	5	9,1	37	67,3	10	18,2	55	100	3,98
Y.1.2	0	0	1	1,8	8	14,5	36	65,5	10	18,2	55	100	4,00
Y.2.1	0	0	0	0	7	12,7	39	70,9	9	16,4	55	100	4,04
Y.2.2	0	0	2	3,6	3	5,5	35	63,6	15	27,3	55	100	4,15
Y.3.1	0	0	1	1,8	7	12,7	32	58,2	15	27,3	55	100	4,11
Y.3.2	0	0	2	3,6	7	12,7	32	58,2	14	25,5	55	100	4,05
Y.4.1	0	0	2	3,6	7	12,7	36	65,5	10	18,2	55	100	3,98
Y.4.2	0	0	1	1,8	7	12,7	36	65,5	11	20,0	55	100	4,04
Y.5.1	0	0	1	1,8	10	18,2	36	65,5	8	14,5	55	100	3,93



Y.5.2	1	1,8	18	32,7	12	21,8	21	38,2	3	5,5	55	100	3,13
Y.6.1	0	0	0	0	6	10,9	28	50,9	21	38,2	55	100	4,27
Y.6.2	0	0	0	0	1	1,8	31	56,4	23	41,8	55	100	4,40
<b>Grand Mean</b>													4,00

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti Melalui SPSS 26, 2021)

Keterangan:

Y.1.1 = Kinerja di perusahaan sudah ideal dengan ketentuan capaian yang ditetapkan

Y.1.2 = Berkualitas dalam melakukan pekerjaan atau melakukan aktivitas lainnya di perusahaan

Y.2.1 = Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada

Y.2.2 = Banyak pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan

Y.3.1 = Dalam proses bekerja, selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Y.3.2 = Jika pekerjaan selesai lebih cepat, memaksimalkan sisa waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

Y.4.1 = Dalam pekerjaan yang dilakukan, selalu memaksimalkan keuntungan dan mengurangi resiko kerugian dalam menggunakan sumber daya

Y.4.2 = Jika bekerja dalam tim, pembagian tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian karyawan sehingga efektivitas kerja dapat terlihat

Y.5.1 = Tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan tinggi





Y.5.2 = Dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari teman dan tanpa pengawasan

Y.6.1 = Memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan

Y.6.2 = Memiliki tanggung jawab kerja terhadap perusahaan

Tabel 4.7 diatas memperlihatkan hasil jawaban 55 responden atas dua belas item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) yang dibagi menjadi enam indikator utama. Indikator pertama yaitu kualitas ( $Y_1$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Item pertama yaitu kinerja di perusahaan sudah ideal dengan ketentuan capaian yang ditetapkan ( $Y_{1.1}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,5%, yang menyatakan cukup setuju 5 responden dengan persentase 9,1% kemudian yang menyatakan setuju 37 responden dengan persentase 67,3%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 18,2%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 3,98 yang artinya kinerja karyawan di perusahaan sudah ideal dengan ketentuan capaian yang ditetapkan.

Item kedua yaitu berkualitas dalam melakukan pekerjaan atau melakukan aktivitas lainnya di perusahaan ( $Y_{1.2}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8% yang menyatakan cukup setuju 8 responden dengan persentase 14,5%, kemudian yang menyatakan setuju 36 responden dengan persentase 65,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 18,2% *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar



4,00 yang artinya karyawan berkualitas dalam melakukan pekerjaan atau melakukan aktivitas lainnya di perusahaan.

Indikator selanjutnya yaitu kuantitas ( $Y_2$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item ketiga yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada ( $Y_{2.1}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 7 responden dengan persentase 12,7%, yang menyatakan setuju 39 responden dengan persentase 70,9%, dan yang menyatakan sangat setuju 9 responden dengan persentase 16,4%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,04 yang artinya karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada.

Item keempat yaitu banyak pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan ( $Y_{2.2}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,6%, yang menyatakan cukup setuju 3 responden dengan persentase 5,5%, kemudian yang menyatakan setuju 55 responden dengan persentase 63,6%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 27,3%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,15 yang artinya banyak pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan oleh karyawan.

Indikator selanjutnya yaitu ketepatan waktu ( $Y_3$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item kelima yaitu dalam proses bekerja selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu ( $Y_{3.1}$ ) memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden dengan persentase 12,7%, kemudian yang menyatakan setuju 32 responden dengan persentase 58,2%, dan yang menyatakan



sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 27,3%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,11 yang artinya dalam proses bekerja karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Item keenam yaitu jika pekerjaan selesai lebih cepat, memaksimalkan sisa waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Y.3.2), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju 2 responden dengan persentase 3,6%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden dengan persentase 12,7%, kemudian yang menyatakan setuju 32 responden dengan persentase 58,2%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 25,5%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,05 yang artinya jika pekerjaan selesai lebih cepat, karyawan memaksimalkan sisa waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Indikator selanjutnya yaitu efektivitas (Y.4) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item ketujuh yaitu dalam pekerjaan yang dilakukan, selalu memaksimalkan keuntungan dan mengurangi resiko kerugian dalam menggunakan sumber daya (Y.4.1), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 2 responden dengan persentase 3,6% , yang menyatakan cukup setuju 7 responden dengan persentase 12,7%, kemudian yang menyatakan setuju 36 dengan persentase 65,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase sebanyak 18,2%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 3,98 yang artinya dalam pekerjaan yang dilakukan, karyawan selalu memaksimalkan keuntungan dan mengurangi resiko kerugian dalam menggunakan sumber daya.



Item kedelapan yaitu jika bekerja dalam tim, pembagian tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian karyawan sehingga efektivitas kerja dapat terlihat (Y.4.2), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden dengan persentase 12,7%, kemudian yang menyatakan setuju 36 responden dengan persentase 65,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden dengan persentase 20,0%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,04 yang artinya jika bekerja dalam tim, pembagian tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian karyawan sehingga efektivitas kerja dapat terlihat.

Indikator selanjutnya yaitu kemandirian (Y.5) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item kesembilan yaitu tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan tinggi (Y.5.1), memperoleh hasil jawaban dengan skor tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan cukup setuju 10 responden dengan persentase 18,2%, kemudian menyatakan setuju 36 responden dengan persentase 65,5%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 14,5%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 3,93 yang artinya tingkat kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan tinggi.

Item kesepuluh yaitu dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari teman dan tanpa pengawasan (Y.5.2), memperoleh hasil jawaban dengan skor sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan tidak setuju 18 responden dengan persentase 32,7%, kemudian yang menyatakan cukup setuju 12 responden dengan persentase 21,8%, lalu yang menyatakan setuju 21 responden dengan persentase 38,2%, dan yang menyatakan



sangat setuju sebanyak 3 responden dengan persentase 5,5%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 3,13 yang artinya karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari teman dan tanpa pengawasan.

Indikator selanjutnya yaitu komitmen kerja ( $Y_6$ ) yang memiliki dua item pertanyaan. Secara berurutan, item kesebelas yaitu memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan ( $Y_{6.1}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 6 responden dengan persentase 10,9%, yang menyatakan setuju 28 responden dengan persentase 50,9%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 38,2%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,27 yang artinya karyawan memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan.

Item duabelas yaitu memiliki tanggung jawab kerja terhadap perusahaan ( $Y_{6.2}$ ), memperoleh hasil jawaban dengan skor cukup setuju sebanyak 1 responden dengan persentase 1,8%, yang menyatakan setuju 31 responden dengan persentase 56,4%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 41,8%. *Mean* untuk item pertanyaan ini sebesar 4,40 yang artinya karyawan memiliki tanggung jawab kerja terhadap perusahaan.

#### IV.3.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang berfungsi untuk mengetahui tentang adanya pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Terdapat empat hipotesis yang akan dianalisis, meliputi  $H_1$  kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja,



H<sub>2</sub> motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, H<sub>3</sub> kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan, dan H<sub>4</sub> kompensasi berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil dari analisis jalur dapat dilihat pada uraian, sebagai berikut:

#### IV.3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Koefisien jalur pertama dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Tabel 4.8 berikut memperlihatkan hasil analisis hipotesis, dimana hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah: H<sub>1</sub> kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t
1 (Constant)	15,767	2,614		6,032
X	,371	,102	,446	3,632

a. Dependent Variable: Z

(Sumber: SPSS 26, 2021)

Dari tabel 4.8 tersebut, dapat dilihat hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,446 dengan t hitung sebesar 3,632 dan Sig. t sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti hipotesis pertama yang menyatakan



bahwa kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

#### IV.3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur kedua dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Tabel 4.9 berikut memperlihatkan hasil analisis hipotesis, dimana hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:  $H_2$  motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4,441		708	,482
Z	1,731	,693	6,989	,000

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: SPSS 26, 2021)

Dari tabel 4.9 tersebut, dapat dilihat hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,693 dengan t hitung sebesar 6,989 dan Sig. t sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.



**IV.3.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien jalur ketiga dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Tabel 4.10 berikut memperlihatkan hasil analisis hipotesis, dimana hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah.  $H_3$  kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	35,040	7,077		4,951	,000
X	,513	,277	,247	1,853	,059

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: SPSS 26, 2021)

1. Dari tabel 4.10 tersebut, dapat dilihat hasil analisis koefisien Beta sebesar 0,247 dengan t hitung sebesar 1,853 dan Sig. t sebesar 0,069 ( $p > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, yang berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh langsung antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan hasil penelitian terdahulu dari Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin dan Suprayitno (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



PD. BPR Bank Solo dengan *p value* ( $0,969 > 0,05$ ), sehingga  $H_1$  tidak terbukti kebenarannya.

#### IV.3.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Koefisien jalur ketiga dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Tabel 4.11 berikut memperlihatkan hasil analisis hipotesis, dimana hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:  $H_4$  kompensasi berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Mediasi.**

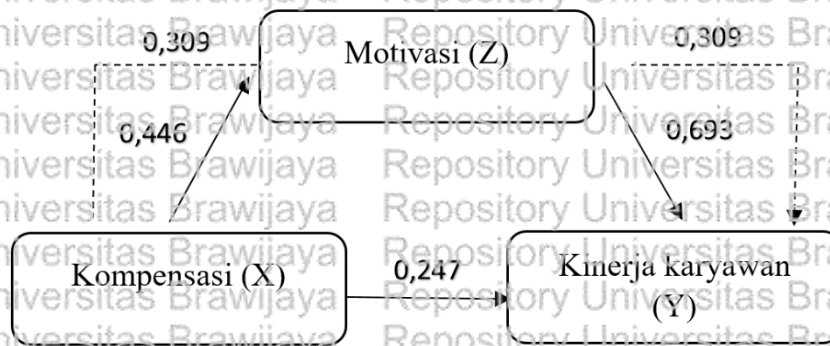
Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X Terhadap Z	0,446	
X Terhadap Y	0,247	$0,446 \times 0,693 = 0,309$
Z Terhadap Y	0,693	

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan data pada tabel 4.11 tersebut, maka diketahui hasil pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,446, hasil pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,247, dan hasil pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,693. Sementara pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi sebesar  $0,446 \times 0,693 = 0,309$ .

Berdasarkan keseluruhan perhitungan tersebut, maka penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.5 berikut memperlihatkan hasil analisis jalur (*path analysis*) dari penelitian ini secara keseluruhan sebagai berikut:



Gambar 4.5 Diagram Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Gambar 4.5 menampilkan koefisien variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,247, Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,446, Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,693, dan koefisien variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,309.

#### IV.3.3 Uji Sobel

Pengujian  $H_4$  juga dilakukan dengan uji sobel yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Berikut adalah penghitungan dari pengujian tersebut:



$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,693^2 \times 0,102^2 + 0,446^2 \times 0,248^2 + 0,102^2 \times 0,248^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,004997 + 0,012234 + 0,000640}$$

$$Sab = \sqrt{0,017871}$$

$$Sab = 0,133682$$

$$t_{hitung} = \frac{ab}{sab}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,446 \times 0,693}{0,133682}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,309078}{0,133682}$$

$$t_{hitung} = 2,312039$$

$$t_{hitung} = 2,312$$

Keterangan:

$a$  = Koefisien regresi variabel X terhadap Z

$b$  = Koefisien regresi variabel Z terhadap Y

$sa$  = *Standard error of estimation* variabel X terhadap Z

$sb$  = *Standard error of estimation* variabel Z terhadap Y

Hasil perhitungan nilai t hitung tersebut selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Adapun nilai t tabel diperoleh dari perhitungan *degree of freedom* (df) dengan rumus  $df = N - 2$  dimana N adalah jumlah keseluruhan sampel

atau responden, jika pada penelitian ini total sampel atau responden adalah 55 maka  $df = 53$  dan t tabel adalah = 2,00575 yang akan dibulatkan menjadi 2,006 pada

tingkat signifikansi 0,05. Lebih lanjut, dikarenakan t hitung lebih besar dari t tabel (2,312 > 2,006) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  dapat diterima karena Motivasi



Kerja dapat memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### IV.3.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk memperkuat hasil dari analisis jalur yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun syarat yang digunakan dalam uji t agar hipotesis diterima adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ . Berikut adalah tabel 4.12 yang menunjukkan hasil uji t:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Hipotesis	t hitung	t tabel	Probabilitas (Nilai sig.)	Status
Kompensasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1,853		0,069	Ditolak
Kompensasi signifikan terhadap Motivasi Kerja	3,632	2,006	0,001	Diterima
Motivasi Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan	6,989		0,000	Diterima

(Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa

1. Variabel Kompensasi (X) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni  $1,853 < 2,006$  dan nilai sig.  $> 0,05$  yakni  $0,069$ . Maka variabel Kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)



2. Variabel Kompensasi (X) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yakni  $3,632 >$   $2,006$  dan nilai  $sig. <$   $0,05$  yakni  $0,001$ . Maka variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z)
3. Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yakni  $6,989 >$   $2,006$  dan nilai  $sig. <$   $0,05$  yakni  $0,000$ . Maka variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### IV.4 Pembahasan Hasil Penelitian

##### IV.4.1 Hasil Analisis Deskriptif

###### IV.4.1.1 Kompensasi

Hasil *Grand Mean* dari variabel kompensasi (X) yaitu sebesar  $4,23$  yang menunjukkan bahwa besaran kompensasi yang diterima karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi dapat dikategorikan tinggi atau baik. Berdasarkan jawaban responden, indikator kompensasi telah sesuai dengan apa yang diperoleh oleh responden. Dalam variabel kompensasi, nilai *mean* paling tinggi ada pada item  $X_{1.1}$  sebesar  $4,51$  yaitu karyawan menerima hak kompensasi dari perusahaan, sementara nilai *mean* terendah ada pada item  $X_{2.2}$  sebesar  $4,02$  yaitu kompensasi yang diberikan tidak hanya uang, tetapi berupa fasilitas yang memadai guna menunjang kelancaran bekerja karyawan.

###### IV.4.1.2 Motivasi Kerja

Hasil *Grand Mean* dari variabel motivasi kerja (Z) yaitu sebesar  $4,2$  yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterima karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi dapat dikategorikan tinggi atau baik. Berdasarkan jawaban responden, indikator motivasi kerja telah sesuai dengan apa yang diperoleh responden. Dalam



variabel motivasi kerja, nilai *mean* paling tinggi ada pada item Z.2.1 sebesar 4,36 yaitu karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sementara nilai *mean* terendah ada pada item Z.3.2 sebesar 3,98 yaitu karyawan terpacu dan termotivasi melihat kegigihan karyawan lain dalam bekerja.

#### IV.4.1.3 Kinerja Karyawan

Hasil *Grand Mean* dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 4,00 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi dapat dikategorikan tinggi atau baik. Berdasarkan jawaban responden, indikator kinerja karyawan telah sesuai dengan apa yang diperoleh responden. Dalam variabel kinerja karyawan, nilai *mean* paling tinggi ada pada item Y.6.1 sebesar 4,27 yaitu karyawan memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan, sementara nilai *mean* terendah ada pada item Y.5.2 sebesar 3,15 yaitu karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari teman dan tanpa pengawasan.

#### IV.4.2 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

##### IV.4.2.1 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hasil tersebut didasarkan atas nilai koefisien beta sebesar 0,446 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan



sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan, dimana menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan perusahaan mendapatkan imbalan balik dari karyawan berupa prestasi kerja. Karyawan yang bekerja di perusahaan atau organisasi tentunya akan mengharapkan timbal balik atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan, sebaliknya perusahaan juga mengharapkan imbalan balik dari karyawan berupa prestasi kerja yang baik, dalam hal ini kompensasi menjadi tanggung jawab yang wajib dipenuhi oleh perusahaan untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan.

Item tertinggi dalam variabel kompensasi adalah karyawan menerima hak kompensasi dari perusahaan, sedangkan pada variabel motivasi kerja item tertingginya adalah karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Apabila karyawan menerima hak kompensasi dari perusahaan maka para karyawan akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, besaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dikategorikan baik karena memiliki *grand mean* sebesar 4,23 dan telah mampu mencukupi kebutuhan karyawan. Terpenuhinya kebutuhan tersebut akan berdampak pada timbulnya motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspita Wulansari, Andre Harjana Damanik, dan Arif Partono Prasetio (2014), dimana diketahui adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.



#### IV.4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan atas hasil nilai koefisien beta sebesar 0,693 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Item tertinggi dalam motivasi kerja adalah berupa karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sementara item tertinggi dalam kinerja karyawan adalah karyawan memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan. Karyawan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh.

Motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi menunjukkan *grand mean* sebesar 4,2 yang dapat dikategorikan baik atau tinggi, sehingga dampak dari motivasi kerja karyawan akan terlihat pada kinerja karyawan yang baik pula. Hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat mendorong semangat individu dalam memberikan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.





#### IV.4.2.3 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi (X) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut didasarkan atas hasil dari nilai koefisien beta sebesar 0,247 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,069 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan terhadap perusahaan (Handoko, 2009). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah timbal balik antara perusahaan kepada karyawan yang diperoleh sesuai kontribusi dan tanggung jawab karyawan di perusahaan. Dalam penelitian ini, item tertinggi kompensasi adalah karyawan menerima hak kompensasi dari perusahaan, sementara itu item tertinggi dalam kinerja karyawan adalah karyawan memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan tidak selalu dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan yang tinggi pada perusahaan. Hal ini terlihat pada hasil teknik analisis jalur yang diolah peneliti atas jawaban responden sehingga mendapatkan hasil tidak signifikan pada variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin, dan Suprayitno (2016), dimana hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai hitung sebesar  $0,040 > 0,05$ , dimana  $H_0$  diterima yang diartikan kompensasi tidak

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **IV.4.2.4 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi**

Hasil analisis jalur yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah sebesar 0,309, dimana pengaruh tersebut lebih besar dari pengaruh langsung sebesar 0,247.

Diketahui bahwa hasil pengaruh tidak langsung lebih besar dari hasil pengaruh langsung sehingga keberadaan motivasi kerja sebagai variabel mediasi adalah signifikan pada hubungan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan

PT. PLN (Persero) Kota Jambi. Dalam penelitian ini, item tertinggi kompensasi adalah karyawan menerima hak kompensasi dari perusahaan, sementara itu item tertinggi kinerja karyawan adalah karyawan memiliki tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan, dan item tertinggi pada motivasi kerja adalah karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Dapat disimpulkan jika karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dari perusahaan akan mendapatkan motivasi kerja yang baik sehingga karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan tingkat komitmen kerja karyawan yang tinggi untuk perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010), dimana hasil penelitian diketahui nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja.



#### IV.4.3 Hasil Uji Sobel

Hasil perhitungan dari data yang di analisis peneliti pada uji sobel dilakukan dengan nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Adapun nilai  $t$  tabel diperoleh dari perhitungan *degree of freedom* ( $df$ ) dengan rumus  $df = N - 2$  dimana  $N$  adalah jumlah keseluruhan sampel atau responden, jika pada penelitian ini total sampel atau responden adalah 55 maka  $df = 53$  dan  $t$  tabel adalah  $= 2,00575$  yang akan dibulatkan menjadi 2,006 pada tingkat signifikansi 0,05. Lebih lanjut, dikarenakan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,312 > 2,006$ ) dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin besar kontribusi yang dapat diberikan atas pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan signifikan sebagai variabel mediasi.



## BAB V

### PENUTUP

#### V.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan penelitian tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi yang telah dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi, dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X) terbukti berpengaruh langsung signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi dengan koefisien beta sebesar 0,446 ; t hitung 3,632 ; *p value* ( $0,001 < 0,005$ ) sehingga  $H_1$  terbukti kebenarannya.
2. Variabel Motivasi Kerja (Z) terbukti berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi dengan koefisien sebesar 0,693 ; t hitung 6,989 ; *p value* ( $0,000 \leq 0,005$ ) sehingga  $H_2$  terbukti kebenarannya.
3. Variabel Kompensasi (X) terbukti tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi dengan koefisien beta sebesar 0,247 ; t hitung 1,853 ; *p value* ( $0,069 > 0,05$ ) sehingga  $H_3$  tidak terbukti kebenarannya.
4. Variabel Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) Kota Jambi dimana pengaruh langsung sebesar 0,247 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung sebesar 0,309, sehingga  $H_4$  terbukti kebenarannya.



## V.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan maka saran dan masukan yang dapat peneliti rekomendasikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi PT. PLN (Persero) Kota Jambi

1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, keberadaan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi sudah sangat baik atau tinggi, sehingga perusahaan disarankan untuk dapat mempertahankan pemberian kompensasi kepada para karyawan agar dapat memotivasi dan kinerja mereka agar tujuan perusahaan dapat terlaksana dan tercapai.

2) Berdasarkan analisis jalur, pada variabel kinerja karyawan terlihat pada indikator kemandirian memberikan hasil paling rendah sehingga perusahaan dapat berupaya melakukan pelatihan dan meningkatkan motivasi kerja untuk karyawan dengan baik agar karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas sehingga kinerja karyawan dapat terlihat dengan baik dan tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

3) Sementara terdapat hasil yang tidak signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti mendapatkan hasil bahwa pemberian hak kompensasi tidak selalu dapat meningkatkan tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan, meningkatkan



produktivitas dan kemampuan karyawan. Hal ini bertolak belakang pada teori Gerhart, Minkoff, & Olsen (1995) yang menyatakan kompensasi dari sisi organisasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan karyawan. Melalui hasil penelitian ini, sebaiknya perusahaan dapat memperhatikan kompensasi karyawan agar mendapatkan timbal balik yang baik dari karyawan kepada perusahaan dan dapat meningkatkan tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan.

- 4) Berdasarkan uji sobel,  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,312 > 2,006$ ) sehingga dapat diartikan bahwa perusahaan dapat mempertahankan pemberian motivasi kerja untuk karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi maka semakin besar kontribusi yang dapat diberikan atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dapat membantu pada saran sebelumnya dengan memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan dan mempertahankan motivasi kerja yang telah didapatkan karyawan PT. PLN (Persero) Kota Jambi untuk meningkatkan komitmen kerja karyawan yang tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembandingan untuk keperluan penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan untuk



lebih memperdalam konsep yang berhubungan dengan sistem kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. selain itu, bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang berhubungan dengan topik penelitian yang sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber dari Buku dan Kumpulan Artikel Ilmiah

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. (1986). *Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, J. (2009). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River.
- Bungin, & Burhan. (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Bisnis serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Dessler, & Gary. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan :Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhallindo.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Gerhart, Minkoff, & Olsen. (1995). *Employee Compensation Theory, Practice, and Evidence*. Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS) Working Paper Series.
- Ghozali, & Imam. (2009.) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- George, & Jones. (2005). *Understanding And Managing Organizational Behaviour* 4th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Hamzah, B. (2008). *Teori motivasi dan pengukuran*. Cetakan Sepuluh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T., & Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, I. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Heidjrachman, R., & Suad, H. (2002). *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE.





Kountur, R. (2004). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.

Mangkunegara, A.P. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan ketujuh, Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. (2009). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mejia, R., Gomez, D.B., & Balkin, R.L.C. (2004). *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall

Rachmawati, I.K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.

Rekschadiprodo, S., Handoko, T. & Hani. (2000). *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, & Veithzal (2004). *MSDM untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, & Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, & Bilson. (2004). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Simamora, & Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid III. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suryabrata, S. (2004) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Suwarto, F. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. (1999). *Metodologi Penelitian : Aplikasi Dalam Pemasaran*. PT Gramedia

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



### Sumber dari Jurnal dan Skripsi dan Thesis

Agiel, P.D., Susilaningsih, & Sri, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2 (1), 55-168.

Cornelius, A.P. (2018). Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Pemberian Komensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan, Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma, 56-87.

Dito, A. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, Semarang: Universitas Diponegoro, 40-90.

Hidayat, S. (2020). Kualitas Pelayanan Program Listrik Pintar di PT. PLN ULP Tembilahan, Riau: UIN Suska Riau, 11-64.

Nuraini, F. (2014). Pegaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal EKBISI*, 9 (1).

Puri, K.P., Suddin, A., & Suprayitno. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 16, 150-158.

Poliakan, A.K., Runtuwene, R.F., & Sambul, S.A.P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9 (2), 71-74.

Rizky, C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Pembangunan Panca Budi Medan University. *International Journal of Management and Social Science*, 7 (8).

Rizwan Muhammad et al. 2014. A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Motivation and Employee Performance in Pakistan. *Internasional Journal of Human Resource Studies*, 4 (2).

Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1 (1).



Sinulingga, S. (2014) *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.

Wijaya, T., & Fransisca, A. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SINAR JAYA ABADI BERSAMA, *Jurnal Manajemen Bisnis*, 3 (2), 37-41.

Wulansari, P., Damarik, A.H., & Prasetyo, A.P. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14 (2), 164-168.

### Sumber dari Surat Kabar dan Publikasi Daring

PT PLN Indonesia. Tentang PLN Indonesia (daring). (diakses 19 Oktober 2021 dari <https://layanan-pln.co.id/promo-pln/super-electrilife-light>)

PT PLN Indonesia. Tentang PLN Indonesia (daring). (diakses 19 Oktober 2021 dari <https://infepal.co.id/media/pln/>)

Pln.co.id. *Company Profile* (daring). (diakses 20 Oktober 2021 dari [https://web.pln.co.id/statics/uploads/2021/01/PLN\\_Compro\\_2019\\_21x28\\_5\\_2101\\_21.pdf](https://web.pln.co.id/statics/uploads/2021/01/PLN_Compro_2019_21x28_5_2101_21.pdf))

Pln.co.id. *Company Profile* (daring). (diakses 20 Oktober 2021 dari <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT. PLN (Persero)

Kota Jambi

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan saya Tarekh Rijal Ramali mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Tahun 2016. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada PT. PLN (Persero) Kota Jambi)”

Berkenaan dengan penelitian yang saya lakukan, saya memohon kerjasama dari Bapak/Ibu karyawan untuk meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap dan benar. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan penelitian dan kajian ilmiah sehingga tidak dipublikasikan. Semua informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan akan dijaga kerahasiaannya. Saya sangat menghargai waktu Bapak/Ibu karyawan dalam mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerjasamanya, peneliti ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya



(Tarekh Rijal Ramali)



### Identitas Responden

#### PT. PLN (Persero) Kota Jambi

1. Nama Lengkap : \_\_\_\_\_

2. Umur : \_\_\_\_\_

3. Posisi di Perusahaan : \_\_\_\_\_

#### Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu kotak (☐) yang sesuai

3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

4. Status :  Menikah  Belum menikah

5. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma

S1  S2

6. Masa Kerja :  < 1 Tahun  1-2 Tahun

2-3 Tahun  3-4 Tahun

4-5 Tahun  > 5 Tahun



## Lembar Kuesioner

### Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberi tanda **centang** (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### Kompensasi (X)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi atau perusahaan

No.	Pernyataan	Pilihan Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya menerima hak kompensasi dari perusahaan					
2.	Saya puas atas kompensasi yang saya terima dari perusahaan					
3.	Kompensasi yang diberikan menunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi saya					
4.	Kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya berupa uang tetapi berupa fasilitas yang memadai guna menunjang kelancaran saya bekerja					
5.	Kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan kesejahteraan saya					



6.	Kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan sesuai dengan janji perusahaan dan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan					
----	---	--	--	--	--	--

**Motivasi Kerja (Z)**

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada perusahaan, oleh karena itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan segala hal

No.	Pernyataan	Pilihan Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya memilih perilaku bekerja dalam menjalankan pekerjaan saya di perusahaan					
2.	Dalam bekerja saya mampu memberikan sikap dan perilaku yang baik					
3.	Saya bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya bekerja keras dalam melakukan pekerjaan					
5.	Walaupun ada rintangan, halangan dan masalah, saya tetap gigih dalam melakukan pekerjaan					
6.	Saya terpacu dan termotivasi melihat kegigihan teman saya bekerja					

**Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan



No.	Pernyataan	Pilihan Tanggapan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Kinerja saya di perusahaan sudah ideal dengan ketentuan capaian yang ditetapkan					
2.	Saya cukup berkualitas dalam melakukan pekerjaan atau melakukan aktivitas lainnya di perusahaan					
3.	saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ada					
4.	Banyak pekerjaan yang telah berhasil saya selesaikan					
5.	Dalam proses bekerja, saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Jika pekerjaan selesai lebih cepat, saya memaksimalkan sisa waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain					
7.	Dalam pekerjaan yang saya lakukan, saya selalu memaksimalkan keuntungan dan mengurangi resiko kerugian dalam menggunakan sumber daya					
8.	Jika bekerja dalam tim, pembagian tugas yang diberikan atasan sesuai dengan keahlian karyawan sehingga efektivitas kerja dapat terlihat					
9.	Tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan saya tinggi					
10.	Saya dapat melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan dari teman dan tanpa pengawasan					
11.	Saya memilih tingkat komitmen kerja yang tinggi dengan perusahaan					
12.	Saya memiliki tanggung jawab kerja terhadap perusahaan					







Lampiran 2 Uji Validitas Kompensasi (X)

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2	SUM_X
1.1.1	Pearson Correlation	1	,474**	,517**	,460**	,550**	,382**	,715**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
1.1.2	Pearson Correlation	,474**	1	,617**	,519**	,484**	,557**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
1.2.1	Pearson Correlation	,517**	,617**	1	,359**	,674**	,488**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,007	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
1.2.2	Pearson Correlation	,460**	,519**	,359**	1	,483**	,467**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
1.3.1	Pearson Correlation	,550**	,484**	,674**	,483**	1	,524**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
1.3.2	Pearson Correlation	,382**	,557**	,488**	,467**	,524**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
SUM_X	Pearson Correlation	,715**	,802**	,794**	,739**	,801**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 3 Uji Validitas Motivasi Kerja (Z)

Correlations

		Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	SUM_Z
1.1	Pearson Correlation	1	,147	,304*	,242	,275*	,171	,520**
	Sig. (2-tailed)		,283	,024	,075	,042	,211	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
1.2	Pearson Correlation	,147	1	,615**	,557**	,480**	-,032	,629**
	Sig. (2-tailed)	,283		,000	,000	,000	,816	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
2.1	Pearson Correlation	,304*	,615**	1	,762**	,663**	,192	,838**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000		,000	,000	,161	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
2.2	Pearson Correlation	,242	,557**	,762**	1	,629**	,177	,801**
	Sig. (2-tailed)	,075	,000	,000		,000	,197	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
3.1	Pearson Correlation	,275*	,480**	,663**	,629**	1	,331*	,809**
	Sig. (2-tailed)	,042	,000	,000	,000		,014	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
3.2	Pearson Correlation	,171	-,032	,192	,177	,331*	1	,515**
	Sig. (2-tailed)	,211	,816	,161	,197	,014		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
SUM_Z	Pearson Correlation	,520**	,629**	,838**	,801**	,809**	,515**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.6.1	Y.6.2	SUM
Y.1.1	Pearson Correlation	1	,821**	,532**	,817**	,692**	,576**	,577**	,495**	,493**	,344*	,494**	,365**	,814**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,006	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.1.2	Pearson Correlation	,821**	1	,534**	,770**	,678**	,794**	,597**	,592**	,549**	,290*	,535**	,492**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,032	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2.1	Pearson Correlation	,532**	,534**	1	,538**	,487**	,462**	,603**	,531**	,330*	,196	,390**	,463**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,014	,152	,003	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2.2	Pearson Correlation	,817**	,770**	,538**	1	,802**	,619**	,608**	,502**	,499**	,300*	,579**	,453**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3.1	Pearson Correlation	,692**	,678**	,487**	,802**	1	,617**	,600**	,500**	,573**	,276*	,513**	,489**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,041	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3.2	Pearson Correlation	,576**	,794**	,462**	,619**	,617**	1	,747**	,513**	,608**	,294*	,630**	,564**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,029	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4.1	Pearson Correlation	,577**	,597**	,603**	,608**	,600**	,747**	1	,600**	,512**	,275*	,597**	,534**	,609**



	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,042	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y.4.2	Pearson Correlation	,495**	,592**	,531**	,502**	,500**	,513**	,600**	1	,465**	,225	,511**	,504**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,099	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y.5.1	Pearson Correlation	,493**	,549**	,330	,499**	,573**	,608**	,512**	,465**	1	,307	,497**	,418**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,001	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y.5.2	Pearson Correlation	,344	,290	,196	,300	,276	,294	,275	,225	,307	1	,201	-,028	,467**
	Sig. (2-tailed)	,010	,032	,152	,026	,041	,029	,042	,099	,023	,140	,840	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y.6.1	Pearson Correlation	,494**	,535**	,390**	,579**	,513**	,630**	,597**	,511**	,497**	,201	1	,804**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,140	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
Y.6.2	Pearson Correlation	,365**	,492**	,463**	,453**	,489**	,564**	,534**	,504**	,418**	-,028	,804**	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,840	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	
SUM Y	Pearson Correlation	,814**	,857**	,663**	,840**	,810**	,833**	,809**	,711**	,702**	,467**	,744**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 5 Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,854	6



Lampiran 6 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (Z)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		55	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	6

Lampiran 7 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total		55	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,918	12





Lampiran 8 Tabel Distribusi Komposisi (X)

Statistics

		X.1.1	X.1.2	X.2.1	X.2.2	X.3.1	X.3.2
N	Valid	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,51	4,20	4,24	4,02	4,36	4,07
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum		248	231	233	221	240	224

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	49,1	49,1	49,1
	5	28	50,9	50,9	100,0
Total		55	100,0	100,0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	4	7,3	7,3	9,1
Valid	4	33	60,0	60,0	69,1
	5	17	30,9	30,9	100,0
Total		55	100,0	100,0	

X.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12,7	12,7	12,7
	4	23	50,9	50,9	63,6
Valid	5	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	





Lampiran 9 Tabel Distribusi Motivasi Kerja (Z)

Statistics

	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2
N	Valid 55	55	55	55	55	55
	Missing 0	0	0	0	0	0
Mean	4,04	4,33	4,36	4,27	4,22	3,98
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Sum	222	238	240	235	232	219

Z.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	14,5	14,5	14,5
4	37	67,3	67,3	81,8
5	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Z.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,8	1,8	1,8
4	35	63,6	63,6	65,5
5	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Z.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,6	3,6	3,6
4	31	56,4	56,4	60,0
5	22	40,0	40,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	



**7.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7,3	7,3	7,3
4	32	58,2	58,2	65,5
5	19	34,5	34,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**7.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5,5	5,5	5,5
4	37	67,3	67,3	72,7
5	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**7.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3,6	3,6	3,6
3	10	18,2	18,2	21,8
4	30	54,5	54,5	76,4
5	13	23,6	23,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	



Lampiran 10 Tabel Distribusi Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2	Y.6.1	Y.6.2
Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,98	4,00	4,04	4,15	4,11	4,05	3,98	4,04	3,93	3,13	4,27	4,40
Median	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Sum	219	220	222	228	226	223	219	222	216	172	235	242

Y.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3,6	5,5	5,5
	3	5,5	9,1	14,5
	4	37,3	67,3	81,8
	5	10	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Y.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1,8	1,8	1,8
	3	8	14,5	16,4
	4	36	65,5	81,8
	5	10	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Y.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12,7	12,7
	4	39	70,9	83,6



	5	9	16,4	16,4	100,0
Total		55	100,0	100,0	

**Y.2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,6	3,6	3,6
3	3	5,5	5,5	9,1
4	35	63,6	63,6	72,7
5	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Y.3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,8	1,8	1,8
3	7	12,7	12,7	14,5
4	32	58,2	58,2	72,7
5	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Y.3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,6	3,6	3,6
3	7	12,7	12,7	16,4
4	32	58,2	58,2	74,5
5	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

**Y.4.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,6	3,6	3,6

	16,4	100,0
Total	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,6	3,6	3,6
3	3	5,5	5,5	9,1
4	35	63,6	63,6	72,7
5	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,8	1,8	1,8
3	7	12,7	12,7	14,5
4	32	58,2	58,2	72,7
5	15	27,3	27,3	100,0
Total	55	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,6	3,6	3,6
3	7	12,7	12,7	16,4
4	32	58,2	58,2	74,5
5	14	25,5	25,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3,6	3,6	3,6



	3	7	12,7
	4	36	65,5
	5	10	18,2
Total	55	100,0	

	12,7	16,4
	65,5	81,8
	18,2	100,0
Total	100,0	

	12,7	16,4
	65,5	81,8
	18,2	100,0
Total	100,0	

Y.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1,8	1,8	1,8
	3	7	12,7	14,5
	4	36	65,5	80,0
	5	11	20,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Y.5.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1,8	1,8	1,8
	3	10	18,2	20,0
	4	36	65,5	85,5
	5	8	14,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Y.5.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1,8	1,8	1,8
	2	13	32,7	34,5
	3	12	21,8	56,4
	4	21	38,2	94,5
	5	3	5,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Y.6.1



	Frequency	Percent
Valid 3	6	10,9
4	28	50,9
5	21	38,2
Total	55	100,0

Y.6.2

	Frequency	Percent
Valid 3	1	1,8
4	31	56,4
5	23	41,8
Total	55	100,0

	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10,9	10,9
4	50,9	61,8
5	38,2	100,0
Total	100,0	

	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1,8	1,8
4	56,4	58,2
5	41,8	100,0
Total	100,0	





Lampiran 11 Analisis Jalur Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Z)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.184	2,153

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61,131	1	61,131	13,188	,001 <sup>b</sup>
	Residual	245,669	53	4,635		
	Total	306,800	54			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,767		6,032	,000
	Kompensasi	,371	,102	,446	,3632

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja



Lampiran 12 Analisis Jalur Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.470	4,339

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919,731	1	919,731	48,844	,000 <sup>b</sup>
	Residual	997,978	53	18,830		
	Total	1917,709	54			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	4,441	6,270			.708	,482
	Motivasi Kerja	1,731	,248	,693		6,989	,000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 13 Analisis Jalur Pengaruh Langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.247 <sup>a</sup>	.061	.043	5,829

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116,676	1	116,676	3,433	,069 <sup>b</sup>
	Residual	1801,033	53	33,982		
	Total	1917,709	54			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,040		4,951	,000
	Kompensasi	,513	,277	,247	,1853

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Lampiran 14 Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,484	,465	4,360

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	929,077	2	464,538	24,434	,000 <sup>b</sup>
	Residual	988,632	52	19,012		
	Total	1917,709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,369	6,875			,926	,359
	Kompensasi	-,162	,231	-,078		-,701	,486
	Motivasi Kerja	1,818	,278	,727		6,537	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan