

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

Rasnawati^{1*}, Lukman Hakim², Ruskin Azikin P³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

The objective of this study is to knowing employee compensation, to find out employee motivation and to determine the effect of compensation on employee motivation at PT. PLN Rayon Lakawan, Enrekang Regency. This research used quantitative method with the type of survey research and data collection techniques using observation, questionnaire and documentation techniques. The number of population in this study is 50 people or all employees who are at PT. PLN Rayon Lakawan in Enrekang Regency. In addition, the samples were saturated sampling. The questionnaire in this study used a checklist on the place provided. The researcher made a questionnaire where the researchers combined the two variables. The result of this research reveals that compensation offers a sizable influence on employee motivation so that employee motivation is good enough because the compensation given is in accordance with what is given by company to the employee. The Variables Compensation can provide a positive influence on Employee Motivation PT. PLN Rayon Lakawan, Enrekang Regency.

Keywords: *influence, compensation, work motivation*

Abstrak

Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui kompensasi karyawan, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan dan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian survey dan teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, angket dan dokumentasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang sebanyak 50 orang. Selain itu penarikan sampelnya menggunakan *sampling* jenuh. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bentuk *checklist* pada tempat yang disediakan. Peneliti membuat satu kuesioner dimana peneliti menggabungkan antara kedua variabel kedalam beberapa pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan sehingga motivasi karyawan sudah cukup baik karena kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diberikan terhadap karyawan oleh perusahaan. Adapun variabel kompensasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.

Kata kunci: pengaruh, kompensasi, motivasi kerja

* rasnawati@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia merupakan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebab akibat dari jasa yang telah diberikan pada perusahaan mereka. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah kendatipun demikian, kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan kegiatan yang disebut sebagai bekerja (Nawawi, 2005). Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan yaitu dengan pembayaran finansial langsung dan pembayaran no-finansial. Pembayaran finansial adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif,

komisi atau bonus. Sedangkan pembayaran non-finansial adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti tunjangan asuransi. Kenyataan menunjukkan bahwa kompensasi yang baik, khususnya pada perusahaan milik negara atau swasta masih sangat tipis kemungkinan tidak sesuai dengan apa yang menjadi harapan masyarakat selaku karyawan.

Observasi awal penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan masih kurang maksimal hal ini mengakibatkan karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja, tugas-tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Meningkatkan motivasi kerja tidaklah mudah, bahkan saat ini masih menjadi masalah. Dimana masih ada karyawan yang sering keluar pada saat jam kerja sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dari observasi awal menunjukkan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, motivasi dalam perusahaan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif

dan efisien. Dengan demikian berarti juga memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan. Menurut Simamora (2004) kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada karyawan. Adapun penjelasan tentang motivasi kerja sedangkan menurut Manullang (2004) motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Sedangkan menurut suparyadi (2015) motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan balas jasa yang diterima oleh pekerja karena telah memberikan kontribusi/kerja kepada perusahaan atau tempat dimana ia bekerja sehingga

motivasi sangat penting untuk dapat ditingkatkan lagi walaupun terkadang motivasi sangatlah kurang tetapi hal ini dapat dijadikan sebagai contoh untuk dapat melakukan suatu peningkatan yang lebih baik lagi kedepannya karena kemungkinan motivasi karyawan yang kurang baik sehingga untuk mengukur karyawan dalam meningkatkan motivasi kerjanya memerlukan berbagai macam cara agar mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi sangat berperan penting dalam dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004) antara lain: gaji dan upah, insentif, tunjangan dan fasilitas selain indikator kompensasi adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Siagian (2009) antara lain: daya pendorong, kemauan, kerelaan dan tanggung jawab.

Demikian untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat dibuktikan dengan adanya indikator-indikator. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus ditingkatkan lagi apabila kompensasi yang diberikan kurang baik maka akan

sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan diketahui bahwa terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah kendatipun demikian, kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas.

Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atas hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda, hal ini tentunya tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi dapat dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tujuan kompensasi Menurut Wether dan Davis dalam Wibowo (2012) antara lain adalah: a) Memperoleh personal berkualitas Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik pelamar. Menurut Siagian, (2015) dalam usaha mengembangkan suatu sistem imbalan/kompensasi, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan tiga hal, yaitu: Melakukan analisis pekerjaan, melakukan survei berbagai sistem imbalan/kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan

dengan keadilan eksternal, menentukan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” setiap pekerjaan dihubungkan dengan “harga” pekerjaan sejenis di tempat lain. Adapun sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu, dalam sistem waktu, kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya, kebaikan system waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tepat. Dalam sistem hasil (*output*), kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. dan Sistem Borongan, Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakann, Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Menurut Hasibuan (2012) ada bebrapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi antara lain: Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja, meskipun hukum ekonomi

tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi, dan jumlah tenaga kerjanya langka. Kemampuan Untuk Membayar, meskipun serikat buruh menuntut kompensasi yang tinggi, tetapi realisasi pemberian kompensasi akan tergantung juga tidaknya kemampuan membayar dari perusahaan. Produktivitas, kompensasi sebenarnya bukan merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula kompensasi yang akan karyawan terima, dan Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih baik maka gaji/bals jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Maka dengan adanya paparan tersebut maka akan mempermudah adanya peningkatan motivasi kerja karyawan sehingga hal ini sangat dibutuhkan karena memberikan pengaruh positif termasuk dalam peningkatan motivasi kerjanya sangat penting pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian kemungkinan akan dilaksanakan selama dua bulan lamanya dimulai pada tanggal 05 Mei 2018 s/d 5 Juli 2018. Peneliti mengambil lokasi penelitian pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang karena ketertarikan masalah mengenai motivasi kerjanya yang kurang baik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan tipe penelitian adalah penelitian survey.

Populasi adalah suatu karakter yang dimiliki sehingga dapat ditetapkan oleh peneliti. Pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang memiliki pegawai sebanyak 8 orang sedangkan 42 orang sebagai karyawan tetap, sehingga total karyawan sebanyak 50 orang. Sampel adalah keseluruhan atau hasil dari populasi. Jumlah karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang sebanyak 50 orang karyawan yang peneliti jadikan sebagai bagian dari populasi (sampel jenuh). Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tehnik antara lain: Observasi yang peneliti lakukan adalah observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari pada lokasi

penelitian pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang peneliti hanya mencatat, menganalisis, dan perilaku karyawan.

Kuesioner tersebut peneliti berikan kepada 50 responden yang berada pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Dokumentasi dilakukan untuk membuktikan bahwa benar dilakukan penelitian atau data dari apa yang diteliti yang dimana dapat berupa foto lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang sebagai responden dalam penelitian. Maka dari itu peneliti terlebih dahulu membagikan angket (kuesioner) kepada masyarakat.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Kompensasi tersebut valid. Dari hasil perhitungan dengan 20 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid. Data penelitian yang

telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan buntut menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ dari r tabel (0,278). Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 24,0 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kompensasi (X) dengan total kuesioner sebanyak 50 responden signifikan $\leq 0,05$ maka instrument pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan instrument yang ada sebesar 0,686. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kompensasi tersebut valid.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,721. Instrumen ini dapat dikatakan realibel karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai *Cronbach's Alpha* agar instrument penelitian dapat dikatakan realibel.

Berdasarkan olahan data output SPSS dapat diketahui semua pernyataan pada variabel X realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi maka dapat diuraikan dalam beberapa indikator, yaitu gaji dan upah gaji merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi atau nilai dalam bentuk uang yang ditentukan menurut perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja. Insentif merupakan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja sehingga timbul dalam diri pekerja semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi. Tunjangan Pada umumnya setiap organisasi mempunyai suatu kebijakan paket tunjangan, dengan maksud mendorong para pegawai untuk berprestasi. Tunjangan merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh organisasi yang berupa uang atau barang maupun jaminan

sosial. Fasilitas ialah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan. Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan, maka dapat dilihat dijadikan sebagai salah bentuk kunci keberhasilan suatu organisasi/perusahaan.

PT.PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang memiliki karyawan yang berlatar pendidikan yang berbeda-beda tetapi hal ini bukan menjadi kendala dalam mencapai suatu tujuan tetapi dengan perbedaan ini bahkan memberikan pemahaman yang besar terhadap bidang ilmu sehingga dapat meningkatkan hubungan antar karyawan sehingga saling meningkatkan motivasi kerja yang dapat menyebabkan adanya peningkatan prestasi dan juga dalam peningkatan dalam mengerjakan tugas dan fungsi struktural organisasi berdasarkan jabatan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Manajer bertugas sebagai memimpin Kantor Rayon, Supervisor bertugas sebagai pengawasan dan penanggung jawab dibidang masing-masing, Kepala K.P bertugas sebagai pemimpin dan pengawas unit kantor pelayanan yang dibawah Rayon, Fungsiona/Anggota

bertugas sebagai main power (yang kerja langsung) yang sudah di intruksikan oleh SPV. Adapun bisnis unit PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang sesuai dengan peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2000 antara lain: Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pendistribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik bagi masyarakat, menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik di daerah Rayon Lakawan. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, Melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan, pendistribusi dan tenaga listrik, dan menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi ini dapat berjalan dengan baik jika disertai dengan struktur organisasi dengan pembagian dan pelimpahan

kewenangan. PT. PLN Rayo Lakawan Kabupaten Enrekang di kepalai oleh Anugera Taruna Dewangga, ST hal ini dapat diketahui bahwa pembagian kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan atau memberikan pengaruh karyawan terhadap motivasi kerja karyawan karena diketahui bahwa kompensasi yang diberikan menyangkut tentang gaji dan bonus dengan adanya pemberian gaji dan bonus motivasi kerja karaywan dapat lebih ditingkatkan lagi.

PT. PLN Rayon Lakawan di Kabuapten Enrekang menetapkan tujuan strategi berdasarkan visi, misi dan faktor-faktor keberhasilan yang dapat dilakukan atau dikaitkan sebagai unsur perencanaan dalam pencapaian suatu sasaran dalam organisasi dengan adanya tujuan dan sasaran ini dapat mempermudah adanya pencapaian tujuan yang dilakukan karena dapat merupakan bagian dari langkah pencapaian tujuan organisasi/perusahaan sehingga pada umumnya dapat dilihat dengan adanya bebrapa penjelasan yang mengatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karaywan sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang dapat dikatakan sudah cukup

baik hal ini dapat diketahui dari adanya hasil penelitian.

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebab akibat dari jasa yang telah diberikan pada perusahaan mereka. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah kendatipun demikian, kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang kompensasi maka dapat dilihat dalam suatu indikator-indikator kompensasi sehingga dengan adanya indikator-indikator tersebut dapat membantu adanya peningkatan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Untuk mengetahui kompensasi pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang dari indikator yang ada di tabel maka dapat diuraikan bahwa indikator pertama menyangkut tentang gaji dan upah yang menjawab pernyataan sangat setuju, indikator kedua tentang insentif menghasilkan jawaban setuju, indikator ketiga tentang tunjangan memberikan jawaban sangat setuju dengan adanya pernyataan

indikator yang diberikan para karyawan, dan indikator keempat tentang fasilitas memberikan jawaban setuju dengan adanya pernyataan yang diberikan. Motivasi kerja karyawan merupakan kegiatan yang penting yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi juga merupakan subyek yang penting bagi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang dari indikator yang ada di tabel maka dapat diuraikan bahwa indikator pertama menyangkut daya pendorong yang menjawab pernyataan sangat setuju, indikator kedua yang menyangkut tentang kemauan yang menjawab pernyataan setuju, indikator ketiga tentang kerelaan yang menjawab pernyataan setuju, dan indikator keempat yang menyangkut tentang tanggung jawab yang menjawab pernyataan setuju. Untuk melihat pengaruh sekaligus memprediksi adanya perubahan Motivasi Kerja (Y) bila Kompensasi (X) diubah-ubah maka oleh karena itu kompensasi sangat penting untuk lebih dikembangkan lagi agar dapat membentuk kepribadian karyawan yang lebih lama dari situ akan menentukan motivasi kerja karyawan

memberikan pengaruh besar terhadap para karyawannya dan yang menjadi faktor utama dilakukan analisis Korelasi Sederhana dan Regresi Linear

Sederhana dengan bantuan program SPSS 24 di tabel dapatkan hasil seperti tabel:

Tabel 1.
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	,672**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Y	Pearson Correlation	,672**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

Tabel 2.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 ^a	,452	,440	5,49431

a. Predictors: (Constant), X

Tabel 3.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,185	11,042		1,375	,175
	X	,820	,130	,672	6,287	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS versi 24.0 maka dapat dilihat nilai signifikan 0,000 dan nilai *Pearson Correlation* 0,672, jika berdasarkan tabel 3 maka diketahui jika signifikan $\leq 0,05$ maka artinya ada hubungan secara signifikan

antara Kompensasi (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y) begitu pula dengan interval koefisien di atas 0,60 maka tingkat korelasi termasuk dalam tingkatan sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

korelasi antara variabel X dan Y berada pada kategori hubungan yang sedang. Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. dalam korelasi mempunyai dua arah, yaitu searah dan tidak searah. Pada SPSS hal ini di tandai dengan *two tailed* arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi positif, maka hubungan kedua variabel searah dan begitupun sebaliknya.

Pada tabel entered/removed dari SPSS dengan linier sederhana menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel nilai Kompensasi sebagai variabel X dan metode yang digunakan merupakan *Enter Method*. Adapun Tabel summary menjelaskan seberapa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,672 dan dijelaskan seberapa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,452, maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan r^2 yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2 &= (0,672)^2 \times 100\% \\ &= 45.1584 \times 100\% \\ &= 45.15\% \\ &\text{Dibulatkan menjadi } 45.15\% \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variabel terikat (Motivasi Kerja Karyawan) adalah sebesar 45.15%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada tabel ANOVA, hal ini menunjukkan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dari tabel anova di atas, terlihat bahwa F hitung yang diperoleh adalah sebesar 39,530 dengan signifikan/probabilitas 0,000 yang $\leq 0,05$, berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel motivasi kerja karyawan. Adapun tabel *Coefficients*, kolom B pada constant (a) adalah 15,185 sedang nilai Kompensasi (b) adalah 0,820 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

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

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat di terjemahkan: a) Konstanta sebesar 15,185 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kompensasi maka nilai Motivasi Kerja Karyawan sebesar 15,185. b) Koefisien regresi X sebesar 0,820 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Kompensasi, maka nilai Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,820. Tabel *Coefficients* juga menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,672. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan dengan Kategori sangat kuat.

Makna dari hasil Uji Regresi Linier Sederhana. Selain menggambarkan persamaan regresi output ini juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Kompensasi (X) sendiri (partial) terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Metode

regresi linear sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas dapat diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang. Hal tersebut dapat ditunjukkan berdasarkan nilai korelasi *Pearson Correlation* dan nilai Beta pada tabel *Coefficient* sebesar 0,672. Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa hipotesis (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 45.15%. Artinya jika semakin bagus kompensasi maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang diberikan. Sedangkan 0,548% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Di era globalisasi ini kompensasi sangat menentukan motivasi kerja karyawan. Adapun hal yang menunjang kompensasi, yaitu pertama gaji dan upah dimana gaji dan upah mampu memberikan daya dorong karyawan untuk lebih bersemangat lagi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, yang kedua insentif yaitu seseorang dalam suatu organisasi

memerlukan bonus apabila kinerja mereka bagus untuk mencapai tujuan organisasi, yang ketiga tunjangan dimana tunjangan disini sangat penting apabila tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan lain-lain tidak terpenuhi maka karyawan akan mengerjakan tugas dengan baik, yang keempat fasilitas dimana seseorang mampu mengerjakan tugas dengan baik apabila tersedianya fasilitas seperti komputer dan ruangan yang nyaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulannya ialah kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari insentif sehingga kompensasi dapat berperan penting dalam peningkatan motivasi kerja karyawan Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal karena tidak dapat di pungkiri bahwa motivasi kerja karyawan sangat penting di tingkatkan karena menyangkut tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2005). *Administrasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi TKPN.
- Singarimbungan, M & Sofyan E. (2006). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.