PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA

PT. PLN UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMBAGSEL

Oleh:

Lidia Resti

NIM: 14190160

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN RADEN FATAH

PALEMBANG

2018

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Lidia Resti
Nim/Jurusan : 14190160/ Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel

Telah diterima dalam Ujian Skripsi pada tanggal 17 September 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Titin Hartini, S.E., M.Si
	t.t	:
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Lemiyana, S.E., M.Si
	t.t	:
Tanggal	Penguji Utama	: Dr. Listiawati.,M.H.I
	t.t	:
Tanggal	Penguji Kedua	: Nurul Mubarok.,S.E.,M.Si
	t.t	:
Tanggal	Ketua	: RA. Ritawati, SE., M.H.I, M.Si
	t.t	:
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.Ag.,M.Hum
	t.t	:

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lidia Resti
NIM : 14190160
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, September 2018
Saya yang menyatakan,

Lidia Resti
NIM: 14190160

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Kepuasan kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel

Ditulisa oleh : Lidia Resti

NIM : 14190160

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Oktober 2018
Dekan,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002

KEMENTRIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UIP SUMBAGSEL

Yang ditulis Oleh:

Nama : Lidia Resti

NIM : 14190160

Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamualaikum wr. wb

Palembang, Juli 2018

Pembimbing Utama,

Titin Hartini, S.E, M.Si
NIP. 197509222007102001

Pembimbing Kedua,

Lemiyana, SE., M.Si
NIK. 1605061761

PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Lidia Resti
Nim/Jurusan : 14190160 / Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatianya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Oktober 2018

Penguji Utama

Dr. Listiawati.,M.H.I
NIP. 196010122006042001

Penguji Kedua

Nurul Mubarok.,S.E.,M.Si
NIk. 1605061691

Mengetahui
Wakil Dekan I

Dr.Maftukhatusolikhah,M.Ag
NIP.197509282006042001

MOTTO :

"Nikmati apapun itu prosesnya, karena proseslah yang akan mengajarkan arti perjuangan sesungguhnya"

"Percayalah, setiap satu langkahmu yang dilancarkan oleh ALLAH, maka doa Ibumu lah yang menjadi penghantarnya"

"LIDIA RESTI"

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini didedikasikan untuk :

- Bapak Alamsyah, yang tak pernah lelah memberikan semangat kepadaku, sosok yang selalu menjadi panutanku dalam segala hal.
- Mama Armala S.Pd, yang selalu mendoakan setiap langkahku, sosok mama yang selalu ku banggakan.
- Kakak ku tercinta Hari Kapli, S.Pd, M.Si,. Azzikra Febriyanti, S.Pd, M.Si,. Dian Rahmat, S.Kel,. Tiara Hikmah, S.Pd,. M. Abel Pristi, S.H,. adikku Diana Novita Sari dan Julian Mirandi yang telah menyayangiku dan selalu membantuku dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Almamaterku.

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Segala Puji syukur bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat dan pengikutnya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP SUMBAGSEL"** Alhamdulillah dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya bahwa skripi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Alamsyah dan Ibu Armala S.Pd yang menjadi panutanku.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qadariah Barkah, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Titin Hartini, S.E, M.Si., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam sekaligus pembimbing pertama yang telah banyak sekali memberikan ilmunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

5. Ibu Lemiyana, S.E., M.Si., selaku pembimbing kedua yang telah membimbing dan berikan masukan kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku kuliah
7. Pimpinan beserta Staf Perpustakaan Utama UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan fasilitas untuk pengadaan studi kepustakaan.
8. Kedua orang tuaku, Alamsyah dan Armala S.Pd yang menjadi panutanku.
9. Kakak ku tercinta Hari Kapli, S.Pd, M.Si,. Azzikra Febriyanti, S.Pd, M.Si,. Dian Rahmat, S.Kel,. Tiara Hikmah, S.Pd,. M. Abel Pristi, S.H,. terimakasih untuk segala nasihat dan saran agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta terimakasih kepada adikku Diana Novita Sari dan Julian Mirandi yang telah memberikan semangat yang tak pernah henti.
10. Reza Indria, S.E,. kakak ku yang selalu memberikan semangat, motivasi dan arahan terhadap penulis dalam segala hal.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Oktober 2018
Penulis

Lidia Resti
14190160

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ii

PENGESAHAN iii

NOTA DINAS iv

MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah 1

A. Rumusan Masalah 13
B. Batasan Masalah 13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 14
D. Kontribusi Penelitian 15
E. Sistematika Penulisan 15

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Prestasi Kerja Karyawan 18
1. Pengertian Prestasi Kerja 18
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja 19
3. Indikator Prestasi Kerja 19
B. Kepuasan Kerja 20
1. Pengertian Kepuasan Kerja 20
2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 22
3. Indikator Kepuasan Kerja 23
C. Kompensasi 24
1. Pengertian Kompensasi 24

2. Jenis Kompensasi 25
3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi 26
4. Indikator Kompensasi 28
D. Motivasi 29
1. Pengertian Motivasi 29
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 30
3. Indikator Motivasi 33
E. Penelitian Terdahulu 34
F. Kerangka Pikir 39
G. Pengembangan Hipotesis 39
1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terdapat Prestasi Kerja 39
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja 40
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja 41
4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja 41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian 42
B. Desain Penelitian 42
C. Variabel-variabel Penelitian 42
1. Variabel Bebas (X) 42
2. Variabel Terikat (Y) 43
D. Jenis dan Sumber Data 45
1. Jenis Data 45
2. Sumber Data 46
E. Populasi dan Sampel Penelitian 46
1. Populasi 46
2. Sampel 47
F. Teknik Pengumpulan Data 47
G. Instrumen Penelitian 48
1. Uji Validitas dan Reliabilitas 48
H. Teknik Analisis Data 49
1. Uji Asumsi Klasik 49
a. Uji Normalitas 49
b. Uji Multikolinearitas 49
c. Uji Heterokedastisitas 50
d. Uji Linieritas 50
2. Analisis Regresi Linier Berganda 50
3. Pengujian Hipotesis 51
a. Uji T (Uji Parsial) 51
b. Uji F (Uji Simultan) 52
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2) 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden 54
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 55
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 56
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 56
B. Analisis Deskripsi 56
C. Instrumen Validitas 59
1. Uji Validitas 60
2. Uji Reliabilitas 61
D. Pengujian Asumsi Klasik 62
1. Uji Normalitas 62
2. Uji Multikolinearitas 63
3. Uji Heteroskedastisitas 63
4. Uji Linieritas 64
E. Analisis Regresi Linier Berganda 66
F. Uji Hipotesis 67
1. Uji T (Uji Parsial) 67
2. Uji F (Uji Simultan) 68
3. Uji Koefisien Determinasi 69
H. Pembahasan Hasil penelitian 70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan 73
5.2. Saran 74

DAFTAR PUSTAKA 75

LAMPIRAN-LAMPIRAN .....

ABSTRAK

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal)* karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel. Hipotesis dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

Jenis data yang digunakan penelitian ini ialah data sekunder yang merupakan kuesioner yang di isi oleh karyawan PT.PLN UIP Sumbagsel. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil penilaian per perioede oleh PT. PLN pusat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 responden karyawan PT. PLN UIP Sumbagsel. Penelitian ini mengambil 40 sampel atau seluruh populasi karena menggunakan teknik *sampling jenuh*. Berdasarkan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokodastisitas, dan uji linieritas menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kurang dari 5% atau 0,05 sehingga dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Kompensasi, Motivasi dan Prestasi kerja.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di zaman globalisasi makin besar,namun sumber daya manusia (SDM) diharuskan agar berkesinambungan bisa mengembangkan diri dengan produktif. Manajemen sumber daya manusia pada kenyataannya bertujuan supaya mendapat tingkat perkembangan pegawai yang setinggi-tingginya, klausul kerja yang seimbang diantara para pegawai dan memadukan sumber daya manusia dengan efektif atau tujuan efesiensi serta kerja sama hingga diharapkan akan tercitanya peningkatan dalam produktivitas bekerja. [1] Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan aspek yang terpenting bisa terntentukan jatuh bangunnya suatu lembaga dalam banyak situasi.

Pemberdayaan sumber daya manusia mesti memperlakukan pegawai sesuai dengan kaidah sosial yang berlaku bisa memberikan rasa berkeadilan kepada manusia yang ada didalamnya.[2] Dengan ekloitasi SDM yang betul maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan keuntungan yang sudah ditargetkan

Pengukuran keberhasilan dalam perusahaan adalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, menurut ukuran perusahaan yang berlaku dallaam pekerjaan yang berkekuatan. Setiap prestasi

---

[1] Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS, 2012) hlm. 1

[2] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm.5

yang dicapai diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik berupa gaji, promosi, teguran atau pekerjaan yang akan lebih baik. Keadaan ini tentunya mempunyai nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda pula. Masalahnya ketika bagaimana pimpinan menghargai prestasi kerja pegawai hingga bisa menambah prestasi kerja. Hal yang tidak kalah pentingnya berkaitan mengenai prestasi kerja yaitu siapa yang akan menilai, karena hasil penilaian yang salah atau ketidakbenaran dalam menilai, akan menimbulkan permasalahan yang serius dan implikasinya bukan memotivasi, tapi malah akan menurunkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Saat melakukan penilaian prestasi kerja memang dibutuhkan teknik yang tepat, hingga hasil pengukuran juga membubuhkan hasil yang tepat dan benar. Penilaian prestasi kerja yang masih belum dirasa penting, pernyataan tersebut didukung oleh sistem penilaian prestasi kerja yang akan masih tidak teratur sebagai sebab dari hasil penilaian prestasi kerja yang dijadikan bahan pertimbangan manajemen sumber daya manusia. Hasil kinerja yang diimplementasikan perusahaan akan mengakibatkan banyak bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan.[3]

Kepuasan kerja jadi permasalahan yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besFar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi per orangan, penelitian tentang musabab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbtiulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan dalam hidup mereka. Bagi industri, penelitian tentang kepuasan

[3] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016) hlm.208

kerja dilaksanakan dalam agenda usaha peningkatan produksi serta pengurangan biaya melewati perbaikan sikap dan tingkah laku pada pegawainnya.[4]

Pegawai yang tidak mendapat kepuasan dalam kerja tidak akan bisa pernah mendapat kepuasan secara psikologis dan pada akhirnya akan muncul sikap dan tingkah lakuyang negatif dan pada masanya akan bisa memprlihatkan keadaan yang frustasi, sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan bisa bekerja dengan sangat baik, penuh dengan semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik lagi dari pegawai yang tidak mendapat kepuasan kerja. Salah satu kepuasan yang didapat karyawan mepakanru pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi sangatlah urgent bagi pegawai, karena sangat besar kecilnya kompensasi adalah tolak ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, dan jika sistem dalam pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan cukup bijak untuk pegawai, akan mendorong pegawai agar lebih baik dalam melakukan tanggung-jawabnya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing pekerjaan yang diberi perusahaan. Maksud dari kompensasi dilakukan adalah perusahaan antara lain supaya menghargai prestasi pegawai, menjamin kebijakan diantara pegawai lain, mempertahankan karyawan, mendapat karypegawai yang lebih berkualitas, dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para pegawai. [5]

---

[4] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit KENCANA, 2012), hlm. 73

[5] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit KENCANA, 2012), hlm. 188

Jenis motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan berbentuk motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif *(insentif positif)* adalah motivasi yang dikasih oleh pimpinan kepada pegawainya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang tidak berprestasi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik.[6]

Namun, motivasi pegawainua dengan rehabilitasi hukuman kepada mereka yang pekerjaannyat negatif (insentif negatif) meruakan suatu kegiatan dimana atasan memotivasi tidak atau kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini diharapkan agar semangat kerja karyawannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.[7]

Melihat akan urgensinya pengaruh motivasi akan prestasi kerja karyawan, maka sudah seharusnya motivasi diberi oleh kepada setiap perusahaan sehingga pemberian motivasi adalah secara mutlak diperlukan untuk mendorong pegawainya dalam berprestasi yang pada akhirnya akan berpengaruh bagi kemudahan menggapai tujuan dalam suatu perusahaan. pegawai yang termotivasi akan paham keinginan pimpinannya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pimpinannya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan merupakan dengan memberikan imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menggiurkan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

---

[6] Hasibuan Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta : PT.Bumi Aksara, 2014) hlm.99

[7] *Ibid*,. hlm.99

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang listrik baik dari mulai dijalankan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada rakyat di seluruh wilayah Indonesia dan sudah seharusnya mempunyai karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan menggunakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah digunakan. Sehubungan dengan hal diatas, maka kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi adalah masalah yang sangat urgensi dalam suatu perusahaan, karena didapat peningkatan prestasi kerja pegawai. [8]

PT. PLN UIP (Unit Induk Pembangunan) Sumatera Bagian Selatan adalah salah satu unit cabang yang berada di kota Palembang. Setiap semesternya, perusahaan melakukan penilaian kinerja pada seluruh karyawan. Penilaian tersebut didasarkan pada beberapa kriteria yang telah dirumuskan sebelumnya. Nilai kinerja jumalh yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. walauun perusahaan sudah menggunakan upaya yang kuat untuk penignkatan kualitas sumber daya manusia yang diharuskan agar dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi, namun tetap saja masalah internal seperti yang telah dijabarkan pada paragraf sebelumnya ia.

Berdasarkan wawancara bersama pegawai PT. PLN UIP bagian

---

[8] Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No. 2 November 2016

Sumbagsel pada tahun 2017 semester pertama, PT. PLN UIP Sumbagsel menduduki peringkat 1 dalam upaya nya yang baik dan mengalahkan sekitar 15 unit cabang lainnya yang ada di Sumatera Selatan. Dan pada semester kedua tahun yang sama, PT. PLN UIP Sumbagsel tidak lagi mendapatkan posisi 1, menurun ke peringkat 4. Penurunan kinerja ini lah yang menjadi masalah pada tahun 2017. PT. PLN UIP Sumbagsel mempunyai jumlah karyawan yang besar. Artinya kalau pegawai tersebut tidak memiliki kepuasan kerja, tidak mempunyai kompensasi secara adil sesuai penilaian kerja, dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, secara pasti operasional dan prestasi kerja pegawai tersebut akan menurun.

Sebagian besar karyawan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berakibatpada pada rendahnya prestasi kerja dalam perusahaan tersebut. Motivasi yang dikasihkan oleh perusahaan adalah salah satu cara mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan terbentuknya dan peningkatan prestasi kerja.[9]

Berdasarkan hasil penelitian yang terdahulu, menunjukkan adanya *Research Gap* dari variabel independen yang mana mempengaruhi prestasi kerja, yaitu adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

***Research* gap kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan**

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian

[9] Gede Ari Setiawan, *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"* Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 8 Nomor 3 Tahun 2016

1. Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo (2013)	1. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan	1. hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukn yaitu sebesar 0,05.
2. Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, Ramli Manrapi (2017)	2. Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada pt bumi karsa makassar	2. Variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel semangat kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasti kerja pada PT.Bumi karsa makassar. Hal ini dapat diketahui dengan uji F dimana nilai Fhitung sebesar 87,735 > Ftabel sebesar 3,19 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 yang menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima
3. Yogi Yunanto (2017)	3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri	3.Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi. Dimana kepuasan dapat meningkatkan atau mendorong seorang dosen memiliki prestasi

		kerja yang baik.
1. Ahmad Sudiro (2012)	1. Pengaruh komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja	1.komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan *Research* gap diatas, pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang diteliti oleh peneliti Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, Ramli Manrapi, dan Yogi Yunanto memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh oleh Ahmad Sudiro yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 1.2

***Research* gap kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan**

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1. Suyanto (2009)	1. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt Permodalan nasional madani (persero) kantor cabang Banjarmasin	1. hasil dari penelitian diatas adalah bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dapat menimbulkan prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Gede Ari Setiawan (2016)[10]	2. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja	2. Kompensasi berpengaruh signifikan secara

[10] Gede Ari Setiawan, *"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan"* Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 8 Nomor 3 Tahun 2016

	karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016	parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis ttes yang menunjukkan bahwa nilai thitung = 4.1999 > ttabel = 2.052 atau p-value = 0.000 < a = 0.05
3. Anton Tirta Komara (2017)	3. Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (pns) di lingkungan rumah sakit umum daerah (rsud) kota bandung	3. Pengaruh langsung kompensastterhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah(RSUD) Kota Bandung sebesar 15,26%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan sebesar 5,26%,sehingga pengaruh totalnya sebesar 27,56%.
1. Windy aprilia Murty (2017)		1. Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Adri Saputra (2010) dan Anoki (2010)

		yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan *Research* gap diatas, pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja yang diteliti oleh Firman Suyanto, Gede Ari Setiawan, anton tirta komara mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini erlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan windy aprilia yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 1.3

***Research* gap motivasi terhadap prestasi kerja karyawan**

Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1. Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo (2013)	1. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan	1. hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukn yaitu sebesar 0,05.
2. Gede Ari Setiawan (2016)	2. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016	2. Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun

3. Jouita Victoria, Christoffel Kojo, Agusta L.Repi (2016)	3. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perpustakaan provinsi Sulawesi Utara	2016. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis ttes yang menunjukkan bahwa nilai thitung = 4.1999 > ttabel = 2.052 atau p-value = 0.000 < a = 0.05 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang.
1. Enrico Maramis (2013)	1. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) cabang manado	1. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian lain yang didukung oleh penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2009) dengan judul Pengaruh Hubungan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Hasil penelitian Ernawati pada uji parsial dengan variabel motivasi mendapatkan hasil

		bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan *Research* gap diatas, pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja yang diteliti oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo, Gede Ari Setiawan, Jouita Victoria, Christoffel Kojo, Agusta L.Repi menunjukkan bahwa kompensasi akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti Enrico Maramis yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan Fenomena Gap dan *Research* Gap yang diuraikan diatas peneliti bermaksud melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Sumbagsel".**

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel ?

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel ?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan "kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel". prestasi kerja karyawan dipilih karena untuk dapat mengevaluasi karyawan secara objektif dan akurat, seorang penyelia harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja mereka. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sevagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pegawai dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu dan pengukuran ini berfungsi sebagai standar dari sasaran kerja. .[11]

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel.

---

[11] Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, CAPS, 2015) hlm. 200

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diindikasikan bisa memberikan masukan-masukan mengenai Peranan pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi tambahan referensi bagi rekan-rekan yang perlu akan sumber data dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan tajuk dan objek skripsi yang sama.

1.5 Kontribusi Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan mengenai pengaruh antara kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di masa yang akan datang.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk PT. PLN UIP Sumbagsel dalam menyikapi fenomena yang berkembang, khususnya tentang kepuasan kerja, kompensasi, serta motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada umumnya berisi penjabaran singkat mengenai pokok-pokok pembahasan yang terdapat dalam setiap bab. Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis maka dengan ini penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa agar dapat memperlihatkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terkandung dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, batasan masalah, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bagian ini berisi teori yang dipakai dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan mengungkapkan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada bisa dikembangkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan bagaimana aturan penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari: gambaran umum atau grand degsign objek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (disesuaikan bersama teknik analisis yang dipakai), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN

Bab ini terdiri dari: simpulan yang memperlihatkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga memperlihatkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data. aplikasi dari penelitian yang menunjuk pada kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi dari keterbatasan dari penelitian yang sudah dilakukan dan saran bagi peneliti yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Prestasi Kerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang digapai oleh individu karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dikasihkan kepadanya.[12]

Menurut T. Hani Handoko, penilaian prestasi kerja (*performance appraisal)* adalah proses melalui sebagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Manajemen serta pegawai perlu feedback tentang kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja (*performance appraisal)* karyawan dapat membagusi keputusan-keputusan indivuidu dan memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai pelaksanaan kerja mereka. [13]

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Steers, pada kebanyakan orang percaya bahwa prestasi kerja personal adalah merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja

3. Tingkat motivasi kerja[14]

---

[12] Mangkunegara Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

[13] Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015) hlm. 199

[14] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2012) hlm.151

berikut faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut; Kondisi Fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.[15]

2.1.3. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno, sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang sudah didapatkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan.

   Tingkat ilmu yang berkaitan dengan tugas pekerjaan yang akan berdampak langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

   Tingkat inisiatif selama melaksanakan kewajiban pekerjaan khususnya dalam situasi penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental.

   Tingkat kemampuan dan kecepatan saat menerima perintah kerja dan menyelesaikan dengan cara yang baik serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

   Tingkat semangat bekerja serta sikap positif saat melaksanakan tugas dari pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi.

---

[15] *Ibid*,. hlm.152

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat hadirnya pegawai dalam hal pekerjaan.[16]

2.2. Kepuasan Kerja

2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Terdapat banyak variasi pengertian atau batasan mengenai kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang terpandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang cukup kompleks. Reaksi emosional ini memperlihatkan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai akan pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud mengenai perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.[17]

Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang terkait dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, upah yang didapat dalam kerja, dan hal-hal yang bersangkutandengan faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, adaptasi diri individu, dan sosial masyarakat individu di luar tugas

---

[16] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Penerbit KENCANA, 2014),* hlm. 152

[17] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Penerbit KENCANA, 2012),* hlm. 74

sehingga memercikkan sikap umum personal terhadap pekerjaan yang dihadapinya.[18]

Menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995:104) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap *general* yang merupakan hasil dari beberapa proses sikap khusus akan faktor-faktor pekerjaan, adaptasi dan hubungan sosial individu diluar tugas pegawai. [19]

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan dengan mencintai pekerjaan yang dia dapatkan. Sikap ini dicerminkan oleh etos kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan gabungan dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001:202).[20] Dengan kepuasan kerja yang didapat, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat didapat oleh para pegawai. Dengan tanpa adanya kepuasan terhadap kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, yang akibatnya kinerja karyawan menjadi sangat rendah, sehingga tujuan perusahaan tidak secara maksimal tidak akan tercapai.[21]

---

[18] *Ibid*., hlm. 74

[19] Bintoro M.T, Daryanto, *Manajemen penilaian kinerja karyawan*, (Yogyakarta, GAVA MEDIA, 2017) hlm. 90

[20] *Ibid*,. hlm.91

[21] *Ibid*,. hlm.92

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat dan akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja akan bisa diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kejiwaan pegawai yang mencakup minat, ketentraman saat bekerja, sikap terhadap bekerja, bakat serta keterampilan.

2. Faktor Sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan sosial baik antar pegawai dengan atasan ataupun karyawan yang beda jenis tugasnya.

3. Faktor Fisik, adalah faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan pekerjaan serta kondisi fisik pegawai mencakup jenis pekejaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial, adalah faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang mencakup akan sistem kecil dan besarnya upah, jaminan akan sosial, bermacam-macam jenis tunjangan, fasilitas yang akan diberikan, promosi dan lain-lain.[22]

2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

[22] *Ibid*,. hlm.92

Ukuran kepuasan kerja yang mutlak susah untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator-indikator kepuasan dalam bekerja, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Setiap jenis pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu agar bisa sesuai dengan bidangnya. Suka tidaknya atas suatu pekerjaan dan perasaan seseorang bahwa keahliannya akan dibutuhkan di dalam melakukan tugas tersebut.

2. Atasan.

   Atasan yang baik akan berarti mau menghargai pekerjaan bahwahannya. Bagi seorang bawahannya, atasan yang baik ialah atasan yang mempunyai figure tidak hannya sebagai atasan saja akan tetapi juga bisa dianggap sebagai teman dan sahabat.

3. Teman sekerja.

   Merupakan adanya hubungan antar karyawan dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang akan sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi

   Merupakan faktor yang akan terhubung dengan ada tidaknya berkesempatan agar memperoleh peningkatan karier selama bekerja.[23]

---

[23] Carissa Faustina Gondosiswanto, Silvia Florencia, "*Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya",* Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi akan perlu dibedakan atas gaji dan upah, alasan konsep kompensasi berbeda dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah adalah salah satu bentuk nyata atas pemberian kompensasi. Martoyo, mengatakan bahwa kompensasi ialah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang secara langsung berupa uang (finansial) maupun secara yang tidak langsung. Sastrohadiwiryo, mengatakan bahwa kompensasi adalah upah atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi untuk para pekerja, karena pekerja tersebut sudah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran untuk majunya organisasi berguna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.[24]

Werther dan Davis, mengatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang didapat karyawan sebagai penukar hasil dari kontribusi jasa mereka bagi organisasi. bila dikelola dengan benar, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan mendapat, memelihara, dan menjaga pegawai dengan cara yang baik. Sebaliknya, bila tanpa kompensasi yang mencukupi, maka pegawai yang ada saat ini adalah sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan sulit untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai bersama kebutuhan.[25]

---

[24] Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 319

[25] *Ibid*,. 319

Milkovich mengatakan bahwa kompensasi saat ini haruslah berimbas pada rasa berkeadilan bagi seluruh pegawai. Artinya dalam menentukan besar kecilnya haruslah mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan.[26]

2.3.2 Jenis Kompensasi

Dalam kenyataannya ada banyak variasi kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan. cuma saja secara garis besar kompensasi di diversifikasikan ke dalam dua macam bentuk kompensasi yang biasa diberikan yaitu;

1. Kompensasi Keuangan

   Kompensasi keuangan adalah kompensasi yang dikasihkan dalam bentuk uang jahat secara periodis (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan seperti ; gaji, upah, bonus, komisi dan insentif.

2. Kompensasi Bukan Keuangan

   Kompensasi yang bukan keuangan yaitu kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari; tunjangan untuk kesehatan, tunjangan anak dan istri, tunjangan akan perumahan, tunjangan untuk kendaraan, tunjangan komunikasi, tunjangan atas kelangkaan, tunjangan atas kemahalan,

---

[26] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* , (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), Hlm.234

tunjangan pendidikan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, serta fasilitas kesejahteraan lainnya.[27]

2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut ini faktor-faktor yang berdampak langsung dalam penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan perbulan yaitu;

1. Pendidikan

Pendidikan adalah sektor paling penting dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang didapat. maksudnya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikannya.

2. Pengalaman

Pengalaman merupakan jangka waktu dan keahlian seseorang saat dalam bekerja. Seseorang yang sudah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 2 (dua) tahun atau 1 (satu) tahun.

3. Beban Pekerjaan Dan Tanggung Jawab

Beban kerjaan serta tanggung jawab yang diambil oleh seseorang menjadi pertimbangan agar menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterima. Artinya pegawai yang mempunyai beban kerja dan

[27] *Ibid*,. hlm.241

tanggung jawab yang akan lebih besar dari yang lain tentu saja mempunyai kompensasi yang akan lebih besar pula.

4. Jabatan

Promosi jabatan tentu saja akan bisa meningkatkan kompensasinya. pegawai yang mendapat jabatan baru, misal seorang pegawai mendapat kenaikan jabatan yang belum mempunyai jabatan sekarang diangkat untuk mendapat jabatan sebagai lebih tinggi lagi, maka akan ada tambahan bayaran jabatan dikomponen penggajiannya.

5. Jenjang Kepangkatan/Golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga merupakan faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang akan diterima seseorang.

6. Prestasi Kerja

Kinerja dimaksudkan prestasi kerja yang didapat oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik tentu juga akan mendapat kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi batas sesuai dengan aturan apa saja yang ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar akan meningkat.[28]

2.3.4. Indikator Kompensasi

[28] *Ibid*,. hlm. 250

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi supaya mengukur prestasi kerja secara personal ada 4, yakni:

1. Gaji

Gaji merupakan kompensasi yang dikompensasikan kepada seseorang karyawan secara periodis (sebulan sekali). pegawai yang mendapat gaji pada umumnya sudah menjadi pegawai tetap dan sudah lulus dari magang.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang dikasihkan perusahaan pada para karyawannya, dengan alasan karyawan itu sudah dianggap sudah ikut berpartisipasi dengan baik dalam hal mencapai tujuan perusahaan. misal, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

a3. Insentif atau bonus

Kompensasi sikasihkan kepada karyawan tertentu, karena erhasilnya meraih prestasi atas prestasinya. misal, intensif 5% gaji untuk karyawan yang melakukan *sales* melebihi target yang telah ditentukan.

4. Fasilitas

Kompensasi berupa tersedianya fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi juga sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi upah atau materi. Tapi tidak semua perusahaan bisa menyediakan fasilitas untuk para pegawainya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan pada perusahaan tersebut.

2.4. Motivasi

2.4.1. Pengertian Motivasi

Guay et. al. (2010) mengatakan bahwa motivasi berpacu pada silogisme yang berdasar ada perilaku. Artmstrong (2009) mengungkapkan bahwa motif merupakan alasan untuk bertindak sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan serta arah perilaku dan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi bisa berafiliasi kepada berbagai tujuan yang dipunyai oleh personal, cara dimana personal lebih memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk membius perilaku mereka.[29]

Robbins, mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses yang merujuk pada intensitas individu, arah dan ketekunan dari usaha menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mendapat pada tujuan, kami berfokus pada tujuan lembaga dalam agenda mencerminkan ketertarikan saya terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Parafrase Gredler, menjabarkan artian secara luas bahwa motivasi sebagai pernak pernik yang menggerakkan personal untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.[30]

---

[29] Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hlm. 200

[30] *Ibid*,. hlm.201

Diatas, sudah beberapa pengertian yang sudah diuraikan mengenai motivasi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bersikap terhadap tugasnya. Motivasi kerja adalah jalan yang menunjukkan seringnya personal, arah, dan ketekunan sebagai usaha mencapai tujuan organisasi.

2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pekerja antara lain ialah berkaitan sebagai berikut;

1. Keluarga dan Kebudayaan

   Motivasi berprestasi pegawai bisa terpengaruh oleh lingkungan sosial sekitar seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

   Konsep diri terkait dengan bagaimana karywan berfikir tentang dirinya. Jika pegawai *confident* bahwa dirinya bisa untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

   Prestasi kerja pada lingkungan pekerjaan umumnya dikaitkan dengan maskulinitas, sehingga banyak kaum wanita belajar secara tidak maksimal apalagi jika wanita itu berada diantara lingkungan pekerjaan yang jumlah pria dominan.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pekerja akan lebih termotivasi agar bekerja lebih keras jika dia merasa diperhatikan atau dipedulikan oleh pemimpin, teman kerja, dan lingkungan dari pekerjaan.

5. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga angan ialah suatu pencapaian yang ingin dicapai. Target ini dimaknai sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang terkandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran Dalam kemampuan belajar ini. Kemampuan ini mencakup beberapa sektor psikis yang terkandung dalam diri personal, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pekerja sangat bergantung pada faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pemimpin organisasi harus lebih tellti melihat kondisi fisik dan psikologis pekerja.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan adalah suatu unsur-unsur yang dari luar datang diri pekerja. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga,

organisasi, ataupun lingkungan rakyat, baik yang menghalangi atau memperkuat.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis di dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang kehadirannya di dalam proses tugas tidak stabil, terkadang kuat, kadang-kadang kurang kuat, dimungkin kan untuk hilang sama sekali, khususnya saat-saat yang sifatnya kondisional.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan menyiapkan strategi upaya dalam memotivasi karyawan.[31]

2.4.3. Indikator Motivasi

Hasibuan mengatakan, bahwa motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebutuhan akan fisik yaitu kebutuhan akan jaminan keamanan, keerluan sosial ialah kebutuhan terhadap penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Dan Kemudian dari berbagai faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi sektor-sektor untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, diperlihatkan dengan pemberian upah, pemberian bonus tambahan, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

[31] *Ibid*,. hlm.222

2. Kebutuhan akan rasa aman dan demi keselamatan, diluruskan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang beberapa diantaranya seperti adalah jaminan sosial tenaga kerja, kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial, yang diperlihatkan dengan membuat relasi dengan orang lain yang diantaranya agar dapat menerima kelompok dan kebutuhan agar untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, diperlihatkan dengan : adanya akui dan penghargaan berlandas kemampuannya, yaitu kecukuan untuk dihormati dan aji oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.[32]

2.5 Penelitian Terdahulu

Ivonne A. S. Sajangbati (2013) yang melakukan penelitian tentang "Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung". Hasil yang didapat dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial motivasi, disiplin, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap

[32] Alfian Amidhan Akbar, *"Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya",* Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 10, Oktober 2015

kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi ialah dorongan terhadap serangkaian tahap perilaku personal pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terbentuknya disiplin kerja, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.[33]

Florida Dessy Putri Sanuddin (2013) mengahsilkan penelitian mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa". Hasil penelitian ini Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersamasama dapat memengaruhi kinerja karyawan, tetapi jika dilihat secara parsial ternyata kepuasan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi juga bila nilai toleransi kesalahan fatal di dalam kalkulasi menjadi 10%, kepuasan ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan jika tengok dari besar sumbangan atau nilai beta (B) ternyata kepuasan yang lebih dominan adalah pada motivasi kerja.[34]

Anton Tirta Komara dan Euis Nelliwati (2014) meneliti penelitian yang bertajuk "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah(Rsud) Kota Bandung". Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi berada pada kategori tidak sesuai, motivasi kerja berada pada

---

[33] Ivonne A. S. Sajangbati, "*Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*", Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-1174

[34] Florida Dessy Putri Sanuddin, *"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa*".MODUS Vol. 25 (2), 2013 229 ISSN 0852-1875

kategori rendah, kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan kinerja berada pada kategori kurang baik.[35]

I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) meneliti yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar". Dari Hasil dari penelitian ini mengindikasikan adanya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.[36]

Penelitian yang dilakukan Adi Setyawan (2015) mengenai "Pengaruh Motivasi Dan Pengembangaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah". Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa apa yang peneliti temukan sudah sesuai dengan teori yang disampaikan, yang mengatakan bahwa ada hubungan secara korelasional antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel Motivasi dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja. Walaupun dilain pihak, masih ada variabel lain yang turut mempengaruhi variabel

---

[35] Anton Tirta Komara dan Euis Nelliwati, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah(Rsud) Kota Bandung", Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 73-85 ISSN 2443-0633

[36] I Wayan Juniantara dan I Gede Riana, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar", E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628 ISSN : 2337-3067

Prestasi Kerja.[37]

Penelitian yang dilakukan oleh Randhy Novianshah (2015) bertajuk "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya". Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.[38]

Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi (2016) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara". Hasil penelitian ini motivasi kerja dikemukakan bahwa berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi, disiplin, dan kemimpinan berpengaruh secara simultan

---

[37] Adi Setyawan, "*Pengaruh Motivasi Dan Pengembangaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*" e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 174-186 ISSN: 2302-2019

[38] Randhy Novianshah *"Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya*", e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA Vol. 1 No.2 Agustus 2015 E-ISSN : 2442-4315

terhadap prestasi kerja.[39]

Penelitian yang dilakukan Ali Shultoni (2016) yang berjudul " Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening". Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel tingkat motivasi, jenjang karier, disiplin kerja dan kompensasi. secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kemampuan manajerial serta seberapa tinggi tingkat motivasi, jenjang karier, disiplin kerja dan kompensasi dalam bekerja yang mereka miliki.[40]

Suyanto, (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Implikasi dai penelitian ini adalah bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dapat menimbulkan prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.[41]

---

[39] Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi, *"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara",* Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523 ISSN 2303-1174

[40] Ali Shultoni, *"Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening",* Jurnal Ilmu d

an Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 4, April 2016, ISSN : 2461-0593

[41] Suyanto*, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin*", Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 33 – 40 ISSN : 2442-4560

Wikan Budi Utami, (2017) mengemukaan hasil penelitian yang berjudul "Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS". Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kebutuhan rasa aman dan kebutuhan harga diri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen STIE-AAS dan dari adjusted R square sebesar 63,9% yang berarti prestasi kerja dosen dipengaruhi oleh faktor- faktor yang diteliti dalam penelitian ini.[42]

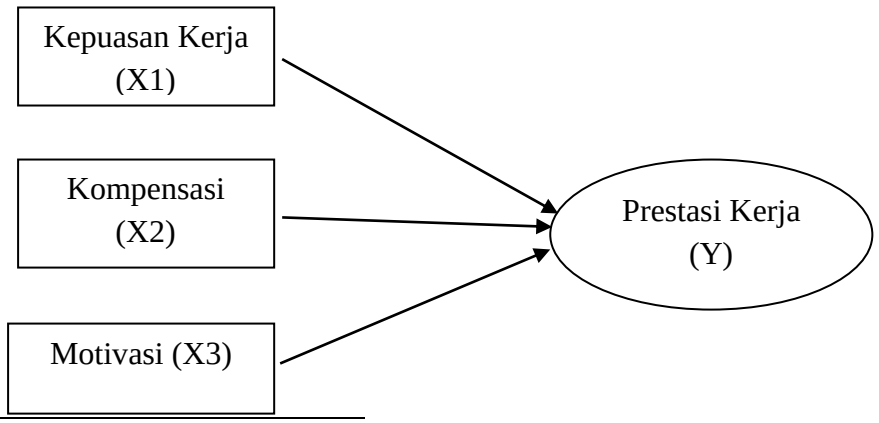
2.6 Kerangka Pikir

Penelitian ini berguna dan bertujuan supaya mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap variabel dependen prestasi kerja. Data yang dipakai adalah adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. PLN UIP Sumbagsel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan kerangka konsep seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



[42] Dra. Wikan Budi Utami, "*Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS*", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Issn: 2477-6157 ; E-ISSN 2579-6534, 2017

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Secara empiris, berdasarkan penelitian oleh Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, dan Heru Susilo (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Henny Handayani (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasti kerja pada PT.Bumi karsa makassar. Hal ini dapat diketahui dengan uji F dimana nilai Fhitung sebesar 87,735 > Ftabel sebesar 3,19 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 yang menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel bebas yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

Melihat penjelasan empiris diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya sebagai berikut:

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Secara empiris, berdasarkan penelitian oleh Suyanto (2009) menjelaskan bahwa hasil dari penelitian diatas adalah bahwa Kompensasi, Kepemimpinan, dan Motivasi dapat menimbulkan prestasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Gede Ari setiawan (2016), Kompensasi berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis ttes yang menunjukkan bahwa nilai thitung = 4.1999 > ttabel = 2.052 atau p-value = 0.000 < a = 0.05

Penjelasan empiris diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.7.3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Secara empiris, berdasarkan penelitian oleh Jouita Victoria, Christoffel Kojo, Agusta L.Repi (2014) menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yogi Yunanto menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi. Dimana seorang dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasiny dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan prestasi.

Berdasarkan penjelasan teoritik dan empiris diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesisnya sebagai berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Secara empiris, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Randhy Novianshah (2015) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank di Surabaya". Hasil penelitian ini variabel motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Darmastuti Ariani (2013) hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukn yaitu sebesar 0,05.

/

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN UIP Sumbagsel di Jalan Residen A. Rozak No. 2180 Sekojo, Palembang.

3.2 Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu data yang berupa angka. Sesuai bentuknya, data kuantitatif data diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.[43]

3.3 Variabel-variabel Penelitian

Ada tiga variabel yang akan diteliti :

3.3.1 Variabel Bebas (X)

Kepuasan Kerja (X_1) ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial didalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek

[43] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2013) hlm. 17

pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong pada karyawan PT. PLN UIP Sumbagsel.

Kompensasi (X_2) merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi yang dimaksud yaitu untuk karyawan PT. PLN UIP Sumbagsel.

Motivasi (X_3) adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang dimaksud yaitu untuk karyawan PT. PLN UIP Sumbagsel.

3.3.2. Variabel Terikat (Y)

Variabel dependent atau variabel terikat digunakan untuk mengukur ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Pada penelitian ini variabel terikat adalah prestasi kerja (Y). Prestasi kerja yang dimaksud adalah prestasi kerja dari PT. PLN UIP Sumbagsel. Karena prestasi kerja menentukan berkembang atau tidaknya suatu perusahaan. Maka dari itu, sebaiknya aspek-aspek tersebut bisa dipenuhi dan dijalankan sebagaimana mestinya.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.	1. Pekerjaan itu sendiri. 2. Atasan 3.Teman kerja 4. Promosi	Likerts
Kompensasi	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif dan Bonus 4. Fasilitas	Likerts
Motivasi	Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.	1.Kebutuhan fisik 2.Kebutuhan rasa aman 3.Kebutuhan Sosial 4.Kebutuhan Penghargaan	Likerts
Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Hasil Kerja 2.Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4.Kecekatan mental 5. Sikap 6.Disiplin waktu	Likerts

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Data kuantitatif yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka. Sesuai bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik. Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[44], contohnya data yang didapat peneliti melalui hasil dari kuisioner yang telah diolah oleh peneliti untuk dapat menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. PLN UIP Sumbagsel.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, yakni; Data Primer. Data primer yakni data yang dikumpulkan dan diolah oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data

---

[44] Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2013) hlm. 17

tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.[45]

3.5. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.5.1. Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya.[46] Peneliti menggunakan populasi nya adalah karyawan yang ada dibagian divisi Keuangan dan Sumber Daya Manusia, Divisi Hukum Komunikasi dan Pertanahan, Divisi Perencanaan, Divisi Operasi Konstruksi, Dan Divisi Pengadaan pada PT. PLN UIP Sumbagsel yang mencapai 40 orang.

3.5.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Jadi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel yang semua populasi ikut serta dijadikan sebagai sampel.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien

---

[45] Yusi H.M Syahirman dan Umiyati Idris, *Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian*, (Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010) hlm. 6

[46] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 80

dibandingkan dengan observasi maupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung kan lebih rendah biayanya.[47] Sugiyono, mengemukakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[48]

Untuk penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yang terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 3.2

Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2018

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menujukkan sejauh mana suatu alat pengukuran (instrument) itu menunjukkan apa yang ingin diukur dan dilanjutkan untuk diuji ke uji

[47] *Ibid*,. Hlm. 8
[48] *Ibid*,. hlm. 193

lainnya. Sebuah konsep tersusun dari beberapa komponen atau variabel. Jadi, bila pada uji validitas instrumen ditemukan sebuah komponen-komponen lain untuk mendukung sebuah konsep.

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Contohnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.[49]

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Asumsi normalitas digunakan untuk persyaratan yang sangat penting pada pengujian signifikansi koefisien regresi. Normalitas ini menggunakan metode P-Plot. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dihitung dengan cara membandingkan nilai asymtotic significanca (angka signifikansi) yang diperoleh dengan nilai taraf signifikan (α) = 0.005. apabila *asymp sig* > 0,005 maka data dikatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat di lihat dari *tolerance* dan lawannya *variance inflation* faktor (VIF). Kedua ukuran ini, menunjukkan setiap

[49] *Ibid,*. hlm.64

variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinieritas.[50]

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu seperti bergelombang, menyempit kemudian melebar, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heterokedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Menurut Hadi, sebuah data dikatakan linier jika taraf signifikansi < 0,05. Hal ini berarti variabel bebas bekorelasi linier dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai

[50]Singgih Santoso, (*Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan Spss 17), Hlm. 101.*

signifikannya ≥ 0,05, maka variabel bebas tidak berkorelasi linier dengan variabel terikat.[51]

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dari satu variabel terikat adalah tujuan dari digunakannya analisis regresi linier berganda.

Rumus:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Motivasi

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dengan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dengan Y

b3 = Koefisien regresi variabel antara X3 dengan Y

[51] Sutrisno Hadi, *Seri Program Statistik-Versi 2000*. (Yogyakarta: Universtas Gajah Mada, 2000)., hlm 102

e = Standar Eror

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Dasarnya, uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh saru variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α = 5%).[52] Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1) Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima

2) Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak. Berdasarkan signifikan:

a) Jika signifikan < 0,05 maka Ho ditolak

b) Jika signifikan > 0,05 maka Ho diterima.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari Kepuasan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN UIP Sumbagsel.

b. Uji F (Uji Simultan)

[52] Imam Ghazali, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm.125

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel Kepuasan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Prestasi kerja. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda.[53]

c. Uji Koefisien Determinasi

Pada intinya, uji koefisien Determinasi digunkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu. Jika R^2 = 1, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya). Y secara bersama-sama adalah 100%.

[53] *Ibid,.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah, didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24 orang	60 %
Perempuan	16 orang	40%
Total	40 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. PLN UIP Sumbagsel di dominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase laki-laki sebesar 60% dan perempuan sebesar 40%.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan diolah, didapatkan responden sesuai dengan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	32	80%
31-40 Tahun	5	12,5%
41-50 Tahun	2	5%
Diatas 50 Tahun	1	2,5%
TOTAL	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.2 melihatkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun memiliki persentase 80%, usia 31-40 tahun 12,5%, usia 41-50 tahun 5% dan diatas 50 tahun 2,5 %. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang ada di PT. PLN UIP Sumbagsel dengan 4 divisi memiliki rata-rata karyawan yang usia nya 20-30 tahun yang masih berjiwa muda, aktif dan enerjik.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan diolah, didapatkan responden sesuai dengan jenjang pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	8 orang	20%
Diploma	12 orang	30%
Sarjana	20 orang	50%
Magister	-	-
TOTAL	40 orang	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah sarjana dengan presentase 50%, karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT.PLN

UIP Sumbagsel adalah karyawan dengan wawasan tinggi yang akan sangat berpengaruh pada prestasi perusahaan dan tujuan dari perusahaan tersebut.

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan diolah, maka didapatkan responden sesuai dengan lamanya bekerja sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-2 tahun	11	27,5%
3-4 tahun	17	42,5%
5-6 tahun	7	17,5%
>7 tahun	5	12,5%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.4 memberikan gambaran bahwa karyawan pada PT. PLN UIP Sumbagsel adalah karyawan dengan usia yang masih muda dan masa kerja yang masih baru. Akan tetapi, jiwa muda inilah yang dianggap mampu mengembangkan prestasi dari PT.PLN UIP Sumbagsel itu sendiri dan berkembangnya perusahaan tersebut.

4.2. Analisis Deskripsi

Data variabel-variabel tersebut di peroleh dari hasil kuesioner yang telah di sebar dan diolah oleh peneliti, dapat dilihat tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil skor kuesioner kepuasan kerja

Variabel	Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kepuasan Kerja (X1)	1	10	25	20	50	10	27,5	0	0	0	0
	2	12	30	27	67,5	1	2,5	0	0	0	0
	3	9	22,5	28	70	3	7,5	0	0	0	0
	4	9	22,5	24	60	7	17,	0	0	0	0
	5	11	27,5	28	70	1	2,5	0	0	0	0
	6	14	35	25	62,5	1	2,5	0	0	0	0
	7	4	10	19	47,5	12	30	4	10	1	2,5
	8	9	22,5	18	45	12	30	1	2,5	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Keterangan pada tabel 4.5, maka dapat dijelaskan bahwa respon "setuju" dengan skor nilai 4 lebih banyak dibandingkan dengan respon yang lainnya. Serta diikuti oleh respon "sangat setuju" dengan skor nilai 5.

Tabel 4.6
Hasil skor kuesioner kompensasi

Variabel	Item Pertanyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kompensasi (X2)	1	22	55	18	45	0	0	0	0	0	0
	2	13	32,5	21	52,5	5	12,5	1	2,5	0	0
	3	18	45	21	52,5	1	2,5	0	0	0	0
	4	12	30	21	52,5	7	17,5	0	0	0	0
	5	17	42,5	16	40	5	12,5	2	5	0	0
	6	12	30	18	45	7	17,5	2	5	1	0
	7	21	52,5	15	37,5	2	5	1	2,5	0	0
	8	11	27,5	19	47,5	10	25	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Keterangan pada tabel 4.6, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa jawaban "setuju" mendominasi jawaban yang diberikan responden pada item pertanyaan kompensasi pada PT. PLN UIP Sumbagsel.

Tabel 4.7
Hasil skor kuesioner motivasi

Variabel	Item Perta nyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	ST S	%
motivasi (X3)	1	5	12,5	24	60	10	25	1	2,5	0	0
	2	6	15	25	62,5	8	20	1	2,5	0	0
	3	4	10	24	60	12	30	0	0	0	0
	4	4	10	23	57,5	11	27,5	1	2,5	0	0
	5	5	12,5	24	60	7	17,5	0	0	0	0
	6	6	15	30	75	4	10	0	0	0	0
	7	5	12,5	21	52,5	8	20	3	7,5	0	0
	8	3	7,5	24	60	11	27,5	2	5	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Keterangan pada tabel 4.7, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden cenderung lebih banyak menjawab “setuju” dibanding jawaban lainnya untuk item pertanyaan motivasi.

Tabel 4.8
Hasil skor kuesioner prestasi kerja

Variabel	Item Perta Nyaan	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Prestasi kerja (Y)	1	3	7,5	27	67,5	8	20	0	0	0	0
	2	6	15	13	32,5	12	30	0	0	0	0
	3	5	12,5	23	57,5	13	32,5	0	0	0	0
	4	6	15	24	60	10	25	0	0	0	0
	5	6	15	19	47,5	15	37,5	0	0	0	0
	6	6	15	22	55	12	30	0	0	0	0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Keterangan pada tabel 4.8, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa respon dari responden lebih banyak memilih setuju dan dilanjutkan dengan respon menjawab netral pada item pertanyaan prestasi kerja.

4.3 Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Tingkat validitas yakni dengan membandingkan nilai r $_{hitung}$ dengan nilai r $_{tabel}$. Untuk *degree offreedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada hal ini besarnya df dapat dihitung 40-4 atau df = 36 dengan alpha 0,05 didapat r $_{tabel}$ 0,3 , jikar $_{hitung}$ (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r $_{tabel}$ dan nilai r positif, jadi pertanyaan tersebut valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja 1	0,555	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 2	0,564	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 3	0,616	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 4	0,324	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 5	0,365	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 6	0,505	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 7	0,591	0,3202	Valid
	Kepuasan kerja 8	0,586	0,3202	Valid
Kompensasi (X2)	Kompensasi 1	0,385	0,3202	Valid
	Kompensasi 2	0,416	0,3202	Valid
	Kompensasi 3	0,476	0,3202	Valid
	Kompensasi 4	0,690	0,3202	Valid
	Kompensasi 5	0,556	0,3202	Valid
	Kompensasi 6	0,496	0,3202	Valid
	Kompensasi 7	0,465	0,3202	Valid
Motivasi (X3)	Kompensasi 8	0,573	0,3202	Valid
	Motivasi 1	0,618	0,3202	Valid

Prestasi kerja (Y1)	Motivasi 2	0,796	0,3202	Valid
	Motivasi 3	0,694	0,3202	Valid
	Motivasi 4	0,511	0,3202	Valid
	Motivasi 5	0,349	0,3202	Valid
	Motivasi 6	0,400	0,3202	Valid
	Motivasi 7	0,415	0,3202	Valid
	Motivasi 8	0,517	0,3202	Valid
	Prestasi kerja 1	0,520	0,3202	Valid
	Prestasi kerja 2	0,692	0,3202	Valid
	Prestasi kerja 3	0,725	0,3202	Valid
	Prestasi kerja 4	0,739	0,3202	Valid
	Prestasi kerja 5	0,651	0,3202	Valid
	Prestasi kerja 6	0,775	0,3202	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dengan melihat tabel 4.9, dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung> dari r tabel (0,3202) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	8 Item Pertanyaan	0,789	Reliabel
Kompensasi (X2)	8 Item Pertanyaan	0,773	Reliabel
Motivasi (X3)	8 Item Pertanyaan	0,793	Reliabel
Prestasi Kerja (Y1)	6 Item Pertanyaan	0,908	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

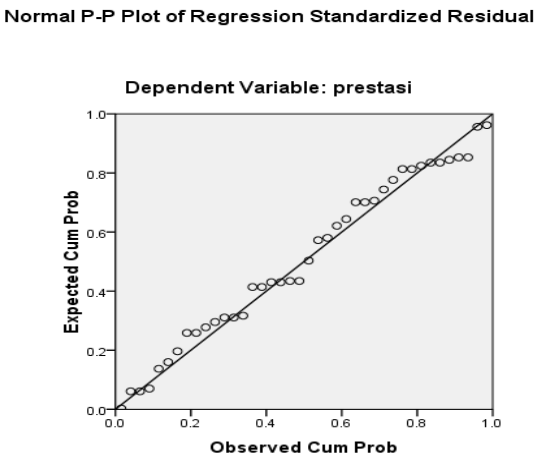
Ttabel 4.10 dapat menjelaskan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,7 dengan demikian variabel kepuasan kerja, kompensasi, motivasi dan prestasi kerja dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Pada uji normalitas disini menggunakan metode P-Plot. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas digunakan dengan membandingkan nilai asymtotic significanca (angka signifikansi) yang didapatkan dengan nilai taraf signifikan (α) = 0.005. contohnya *asymp sig* > 0,005 maka data dikatakan normal. Adapun Uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

Gambar 4.1
Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Grafik normal P-P Plot menunjukkan penyebaran dan perluasan data mengikuti garis normal (garis lurus). Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat dianalisa lebih lanjut.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat di lihat dari *tolerance* dan lawannya *variance inflation* faktor (VIF). Kedua ukuran ini, menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.11

Uji

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	kepuasan kerja	.450	1.825
	kompensasi	.494	2.024
	motivasi	.452	2.211

a. Dependent Variable: prestasi

Multikolinieritas

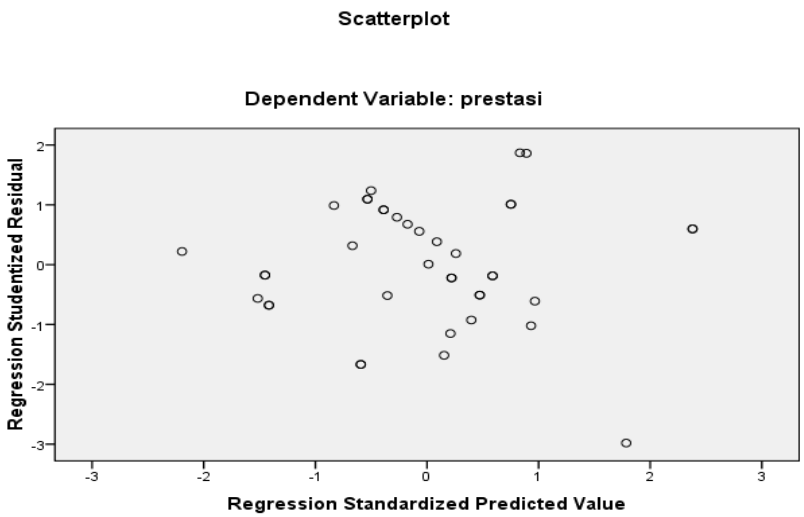
Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian multikolineoritas yang telah dilakukan maka didapat nilai *variance inflation factor* (VIF) >10. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikoliniearitas.

4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu seperti bergelombang, menyempit kemudian melebar, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heterokedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi.. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut;

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Gambar 4.2 dapat dilihat titik-titik yang ada menyebar secara acak dan merata di atas sumbu X ataupun Y dan titik berkumpul

disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu. Dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.4.4 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja

	Sig
Prestasi kerja * Kepuasan kerja	.000
Linearity	.000

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Kompensasi Terhadap Prestasi kerja

	Sig
Prestasi kerja * Kompensasi	.001
Linearity	.000

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Motivasi Terhadap Prestasi kerja

	Sig
Prestasi kerja * Motivasi	.000
Linearity	.000

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Dari ketiga tabel diatas, diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000 < α = 0,05, dan 0,001 < α = 0,05 jadi regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja, serta motivasi terhadap prestasi kerja.

4.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam regresi linier berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya. Untuk menjawab hipotesis yang telah dibuat sebelumnya maka menggunakan statistik uji regresi linier berganda. Berikut ini hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 4.15 :

Tabel 4.15
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.641	3.796		.696	.001
	kepuasan kerja	.258	.143	.271	1.808	.000
	kompensasi	.356	.140	.399	2.548	.000
	motivasi	.175	.151	.187	1.145	.000

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.15 yang telah disajikan maka dapat ditulis bentuk persamaan regresi sebagai berikut: Y = 2.539 + 0,253 + 0,355 + 0,175 + e

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 (α = 5%).[54] Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1) Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima

2) Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak. Berdasarkan signifikan:

a) Jika signifikan < 0,05 maka Ho ditolak

b) Jika signifikan > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.641	3.796		.696	.001
	kepuasan kerja	.258	.143	.271	1.808	.000
	kompensasi	.356	.140	.399	2.548	.000
	motivasi	.173	.151	.187	1.145	.000

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa:

[54] Imam Ghazali, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm.125

1) Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung (1,808) > ttabel (0,3202). Menurut Hasibuan (2001-2002) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal ini berarti karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel sudah mencapai tingkat kepuasan yang cukup, sehingga mampu melakukan peningkatan produksi yang akan menimbulkan prestasi kerja terhadap perusahaan.

2). Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestsi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung (2,548) > ttabel (0,3202). Tohardi mengemukaan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi kerja tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Hal ini berarti, pemberian kompensasi pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel cukup adil dan akan mendorong karyawan untuk lebih baik lagi sehingga tercapailah tujuan perusahaan

3) Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja .Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestsi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung (1,145) > ttabel (0,3202). Anoraga menyatakan motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat

timbul dari dalam diri individu dan dapat timbul dari luar individu. Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Hal ini berarti, motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan sudah terpenuhi dan berdampak pada perilaku terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan target sesuai keinginan perusahaan.

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.735	3	78.912	15.510	.000[a]
	Residual	183.165	36	5.088		
	Total	419.900	39			

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: prestasi

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 15.510 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu Ho ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kurang dari 5% atau 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ($R^{2)}$ pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu. Jika R^2 = 1, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya). Y secara bersama-sama adalah 100%.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751[a]	.564	.527	2.25564

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: prestasi

Sumber:Data Primer yang diolah, 2018

Tabel 4.18 dapat terlihat bahwa Adjusted R^2 sebesar 0,527 yang artinya bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi memengaruhi prestasi kerja sebesar 52,7% dan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

hasil penelitian yang telah diuraikan diatas dengan ini menunjukan terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian:

4.7.1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja

Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung (1,808) > ttabel (0,3202). Menurut Hasibuan (2001-2002) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hal ini berarti karyawan pada PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel sudah mencapai tingkat kepuasan yang cukup, sehingga mampu melakukan peningkatan produksi yang akan menimbulkan prestasi kerja terhadap perusahaan.

Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Henny Handayani (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasti kerja pada PT.Bumi karsa makassar.

4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestsi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung (2,548) > ttabel (0,3202). Tohardi mengemukaan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi kerja tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Hal ini berarti, pemberian kompensasi pada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel cukup adil dan akan mendorong karyawan untuk lebih baik lagi sehingga tercapailah tujuan perusahaan.

Penelitian senada juga dilakukan oleh Gede Ari setiawan (2016), Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan tahun 2016. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis ttes yang menunjukkan bahwa nilai thitung = 4.1999 > ttabel = 2.052 atau p-value = 0.000 < a = 0.05.

4.7.3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja .Variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestsi kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai thitung (1,145) > ttabel (0,3202). Anoraga menyatakan motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu dan dapat timbul dari luar individu. Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Hal ini berarti, motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan sudah terpenuhi dan berdampak pada perilaku terhadap pekerjaannya sehingga menghasilkan target sesuai keinginan perusahaan.

Yogi Yunanto (2017) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap prestasi. Dimana seorang dosen yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan merasa bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut, mempunyai kepercayaan dan perasaan yang baik terhadap organisasiny dan memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi, serta bermaksud

untuk melakukan apa yang terbaik bagi organisasi sehingga akan lebih memunculkan prestasi.

4.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi memiliki nilai F hitung sebesar 15.510 dengan nilai signifikan 0,000. Kriteria penerimaan hipotesis yaitu Ho ditolak apabila nilai signifikansi kurang dari taraf kesalahan 5% (0,05). Nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kurang dari 5% atau 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Randhy Novianshah (2015) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya". Hasil penelitian ini variabel motivasi kerja, kompensasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan. Artinya jika kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi sudah terpenuhi maka prestasi kerja secara otomatis akan meningkat untuk perusahaan.

BAB V
PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah peneliti lakukan, maka simpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapet berprestasi lebih baik untuk meningkatkan perusahaan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel. Motivasi mutlak diperlukam untuk mendorong karyawannya dalam berprestasi yang pada akhirnya akan berpengaruh bagi kemudahan mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.
4. Variabel kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumbagsel. Karyawan yang tidak mempunyai kepuasan kerja, tidak mendapatkan kompensasi secara adil sesuai penilaian kerja,

dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, secara pasti operasional dan prestasi kerja karyawan tersebut akan menurun.

5.2 Saran

Saran-saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan responden yang cukup berpengalaman sehingga mendapatkan gambaran mengenai hasil penelitian yang tepat dan efisien.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel lain yang mempengaruhi seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Setyawan. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangaan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kehutanan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 174-186 ISSN: 2302-2019

Bintoro M.T, Daryanto. 2017. Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta : GAVA MEDIA.

Benazir Zita hanani. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palembang R Sukamto. Palembang. Universitas Tridinanti

Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati Utami, Heru Susilo. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Donni Juni Priansa. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Eka Surya Ningsih. Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Gunadarma.

Gede Ari Setiawan. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 8 Nomor 3 Tahun 2016*

Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, Ramli Manrapi, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Bumi Karsa Makassar*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa

Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.

Jouita Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi

Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 514-523 ISSN 2303-1174

Luviansi, Melti. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Dan Disiplin Kerja Pegawai, Universitas Palangka Raya

Suyanto. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani (Persero) Kantor Cabang Banjarmasin. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 33 – 40 ISSN : 2442-4560

Wikan Budi Utami. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Issn: 2477-6157 ; E-ISSN 2579-6534, 2017

Yusi H.M Syahirman dan Umiyati Idris. Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian. Palembang: Citrabooks Indonesia, 2010.

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Lidia Resti

NIM : 14190160

Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Sumbagsel

Pembimbing I : Titin Hartini, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Ha! Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	26-02-2018	Acc proposal. Lanjut Bab I, II, & III	
2.	25-05-2018	Perbaiki Bab I : Phenomena Gap - RG. Bab II : - Penyusunan Hipotesis. Bab III : Metodologi.	
3.	25-06-2018.	Perbaiki lagi FG, Bab II, & III	
4.	28-06-2018	Acc Bab I, II, & III. Lanjut Bab IV & V	
5.	2-08-2018.	Perbaiki output SPSS uji t atau pembahasannya di Bab IV,	
6.	9-08-2018.	Perbaiki tekniks penulisan di Bab IV & V	

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Lidia Resti

NIM : 14190160

Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Sumbagsel

Pembimbing I : Titin Hartini, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
7.	10-08-2018	Perbaiki analisis & Bab IV & perbaiki Bab V	
8.	13-08-2018.	Acc Bab IV & V. siap Munaqosah jika lolos ujian proposal.	

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Lidia Resti

NIM : 14190160

Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Sumbagsel

Pembimbing II : Lemiyana, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	Senin, 26-2-2018	ACC Proposal	
2.	selasa, 27-2-2018	Bab 1 s/d HL - Revisi fenomena - Bawa Jurnal 3 buah -	
3.	15-3-2018	Bab 1 - Cover skripsi - Fenomena harus jelas - sesuai dengan variabel - rujukan minimal 2010 - cari jurnal yang ada moderating / intervening nya	
4.	27-3-2018	Bab 1 - Revisi Fenomena - Research Gap - Jurnal 3 buah	
5.	28-3-2018	Bab 1 - lihat catatan - sumber jelas	

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Lidia Resti

NIM : 14190160

Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Sumbagsel

Pembimbing II : Lemiyana, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6.	9-4-2018	-Bab I ACC -Bab II - penetapan terdahulu di susun lihat catatan bab III	
7.	12-4-2018	Ganti sampel karena tidak ada perolehan	
8.	17-4-2018	Revisi bab II Bab I ACC - sumber jurnal jelas	
9.	25-4-2018	ACC bab II -Revisi bab III	
10.	27-4-2018	bawa bab I sd III	
11.	4-5-2018	ACC bab III Lanjut pembimbing I	

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Lidia Resti

NIM : 14190160

Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN UIP Sumbagsel

Pembimbing II : Lemiyana, S.E., M.Si

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
12.	5-7-2018	- Bab IV - hasil kuisioner - output SPSS - hasil uji hipotesis Bab V Revisi kesimpulan	
13.	10-7-2018	Bab 4 & 5 - Perbaiki pembahasan dengan penelitian terdahulu yg mendukung & tdk mendukung. - Cari referensi teori u/ hal pembahasan - Daftar pustaka	
14	12-7-2018	ACC Bab 4 & 5 Lanjut u/ diuji	