



SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (Persero)
UNIT PELAKSANAAN TRAMISI PADANG**

Oleh:

**NAMA : DANDRIAN TAMA PUTRA
NIM : 181000261201016
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
2022**

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi

Pada Tanggal 09 September 2022

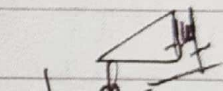
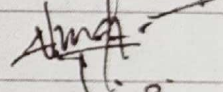
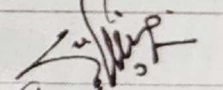
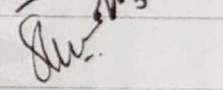
Judul : Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang

Nama : Dandrian Tama Putra

NIM : 18.10.002.61201.016

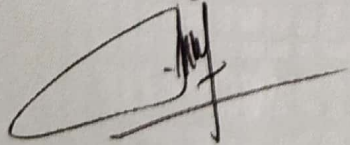
Program Studi : Manajemen

TIM PENGUJI

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2.	Nurhaida, SE, MM	Anggota	
3.	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
4.	Leli Suwita, SE, MM	Anggota	

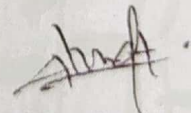
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



(Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)

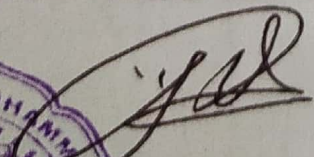
Pembimbing II



(Nurhaida, SE, MM)

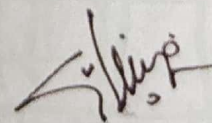
Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



(Usmiar, SE, M.Si)

Ketua Program Manajemen



(Usmiar, SE, M.Si)



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya seni saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya suatu pendapat yang ditulis dan diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan ataupun kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Padang, 09 september 2022
Yang menyatakan



DANDRIAN TAMA PUTRA
18.10.002.61201.038

HAK CIPTA

Hak cipta milik **DANDRIAN TAMA PUTRA** tahun 2022, dilindungi oleh undang-undang yaitu dilarang mengutip atau memperbanyak tanpa izin tertulis oleh Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, sebahagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy atau micro film dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat, nikmat serta karunia-Nya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang*”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan pengalaman dan kemampuan serta pengetahuan yang penulis miliki. Disamping itu juga penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, nasehat, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Penyusun skripsi ini dapat penulis selesaikan berkat kerjasama, do'a, bimbingan serta bantuan pihak , yaitu:

1. Allah SWT atas segala anugrah yang diberikan dalam berbagai bentuk kesehatan, kemudahan, dan kelancaran yang diberikan-Nya. Serta Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pedoman hidup bagi setiap umatnya.
2. Kedua orang tua yang telah mendidik dan membesarkan dengan selalu mendo'akan penulis, dan telah memberikan dukungan moral maupun material demi tercapainya gelar ini.
3. Ibu Dr. Tri Irfya Indrayani, M.Pd Dosen pembimbing ke I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penyusunan skripsi ini dengan sabar dan penuh kesabaran.

4. Ibu Nurhaida, SE, MM Dosen pembimbing ke II yang memberikan petunjuk, masukan dan saran serta dorongan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Usmiar SE, M.Si sebagai Penguji I dan Ibu Leli Suwita SE, MM sebagai penguji II yang telah memberikan masukan dan saran serta petunjuk dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Usmiar SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Bapak Puguh Setiawan, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Rekan-rekan angkatan 2018 yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal dan budi yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang berlipat dari Allah SWT dan akhirnya penulis berharap penulisan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang membutuhkan.

Padang, 30 Juni 2022

Dandrian Tama Putra

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero)
UNIT PELAKSANAAN TRAMISI PADANG**

**Dandrian Tama Putra
NIM: 181000261201016
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Email: dandriantama256@gmail.com**

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden dengan menggunakan metode pengumpulan data teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda dan pengujian hipotesis uji T dan uji F. Pada pembahasan pertama Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi mempunyai $t_{hitung} 3,114 > t_{tabel} 2,028$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi mempunyai $t_{hitung} 2,454 > t_{tabel} 2,028$. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai $t_{hitung} 1,526 < t_{tabel} 2,028$. Hasil dari pembahasan Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 19,630 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $19,630 > 2,86$ dengan tingkat $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara bersama-sama variable independen terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk R squaernya dapat dilihat sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk model penelitian ini. Saran dalam penelitian dilihat dari uji t bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaiknya lebih dipertahankan dan tingkatkan untuk mendorong kinerja karyawan semakin baik.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.3 Motivasi	18
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.3 Populasi dan /Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Defisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Skala Pengukuran.....	32
3.7 Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1 Statistik Deskriptif	33
3.7.2 Uji Validasi dan Realibilitas	33
3.8 Regresi Linear Berganda.....	35
3.9 Uji Asumsi Klasik	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT.PLN (Persero) UPT Padang.....	41
4.2 Visi dan Misi PT.PLN (Persero) UPT Padang.....	42
4.2.1 Visi	42
4.2.2 Misi	43

4.2.3 Struktur Organisasi	43
4.3 Gambaran Umum Responden Penelitian	44
4.3.1 Deskriptif Data Berdasarkan Jenis kelamin	45
4.3.2 Deskriptif data berdasarkan Usia	45
4.4 Uji Validitas	46
4.4.1 Uji Validitas Kompensasi (X1)	46
4.4.2 Uji Validitas Motivasi (X2)	47
4.4.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	48
4.4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	49
4.5 Uji Reliabilitas	50
4.6 Tingkat Capaian Responden	50
4.6.1 Kompensasi	50
4.6.2 Motivasi	52
4.6.3 Lingkungan Kerja	53
4.6.4 Kinerja Karyawan	55
4.7 Analisis Linear Berganda	56
4.8 Uji Asumsi Klasik	56
4.8.1 Uji Normalitas	56
4.8.2 Uji Multikolinearitas	58
4.8.3 Uji Uji Autokorelasi	58
4.8.4 Uji Heteroskedasitas.....	59
4.9 Uji Hipotesis	60
4.9.1 Uji Parsial	60
4.9.2 Uji Simultan	61
4.9.3 Koefisien Determinasi	62
4.10 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda	63
4.11 Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Berdasarkan Jenis Kelamin	3
2. Penelitian Terdahulu	25
3. Definisi Operasional.....	30
4. Skala Likert	32
5. Tingkat Pencapaian Responden	35
6. Berdasarkan Jenis Kelamin	45
7. Berdasarkan Usia	45
8. Uji Validitas Kompensasi (X1)	46
9. Uji Validitas Motivasi (X2)	47
10. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	48
11. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	49
12. Hasil Uji Reliabilitas	50
13. Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi (X1)	51
14. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X2)	52
15. Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X3).....	53
16. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y).....	55
17. Hasil Regresi Linear Berganda	56
18. Hasil Uji Normalitas	57
19. Hasil Uji Multikolinearitas	58
20. Hasil Uji Autokorelasi	58
21. Hasil Uji Heteroskedasitas	59
22. Hasil Uji Parsial	60
23. Hasil Uji Simultan	61
24. Hasil Koefisien Determinasi R ²	62

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual	27
2. Lokasi PT. PLN (Persero) UPT Padang	41
3. Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Tramisi Padang	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan perusahaan pada era globalisasi seperti saat ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi dirinya berkembang maksimal. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, peningkatan kualitas produk dan jasa, dan juga meningkatkan kinerja organisasi.

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan lebih baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utus atas perusahaan selama periode waktu tertentu, berupa hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job iregruitment*). Suatu pekerjaan mempunyai

persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh mencapai target atau sesuai standar perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kemajuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan. Hal ini perlu diperhatikan dan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

PT. PLN (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang memenuhi dan melayani kebutuhan listrik Nasional. PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Padang merupakan perusahaan pembangkit Listrik Negara yang berlokasi Jl. By Pass Km 6 Lubuk Bagaluang Kota Padang Sumatera Barat. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga dengan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Padang sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga listrik dan telah memberikan kontribusi besar dalam memasok kebutuhan listrik untuk masyarakat terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dan mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya seperti pada divisi pelayanan dan

administrasi yang berjumlah 40 karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja.

Tabel 1.1
Bedasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	62,5%
Perempuan	10	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Olah 2022

Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja yang baik adalah dengan selalu memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya dorongan berupa motivasi kepada karyawan maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena meskipun kemampuan dari karyawan maksimal, jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tidak akan berjalan sebagaimana yang telah diharapkan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.

Selain faktor motivasi perusahaan juga harus mempertimbangkan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi bila dirancang secara besar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Oleh sebab itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala hidup ekonomi karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka dapat menyebabkan kinerja karyawan turun.

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan, karyawan sebagai aset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat dan hal ini, lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikis yang diterima karyawan saat menjalankan tugasnya. Maka untuk itu lingkungan kerja yang kondusif perlu diwujudkan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan kinerjanya meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan

kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian yang penulis dapat rumuskan adalah sebagai berikut:

- a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang?
- b) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang?
- c) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang?
- d) Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian yang penulis dapat rumuskan adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

- b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

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

- a) Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

- b) Secara Praktis

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

- c) Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh

kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Efendy (2002) dalam Gravi (2015:15) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam perusahaan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan

yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikianpula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaaanya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerja yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan

pekerjaan secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan memengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan memengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu

dengan baik titik pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang

pemimpin yang demokratis atau berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya bentuk organisasi tentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan demikian oleh suatu organisasi atau perusahaan. Biasaan kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi

hadil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang terjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa

bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuat berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan titik karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2013:69) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas

adalah suatu hasil suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisien dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

b. Kuantitas

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

c. Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja.

2.1.2 Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:83) kompensasi yaitu sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam hal ini, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Kasmir (2020:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi diartikan juga bagi perusahaan sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Menurut Rivai, dkk (2020:541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas perusahaan.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ada enam faktor, yaitu:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standar biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan.

b) Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013:85) ada empat indikator kompensasi karyawan yaitu:

1. Upah

Pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari.

2. Gaji

Uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

3. Pelayanan

Nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

4. Keuntungan

Nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan.

2.1.3 Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan, dengan adanya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan. Hal ini perlu dipenuhi agar pegawai

tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Sutrisno (2020:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Rivai,dkk (2018:607) motivasi yaitu serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

a) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2020:116) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor internal

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Merupakan benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam hidup kita sehari-hari,

bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang diinginkan dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat sebagai berikut:

- 1) adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja,

fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dengan dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Merupakan setiap akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki status dan jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

b) Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:101) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Indriyani(2018:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Darmadi (2020) dalam Susanti (2020:3) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Sutrisno (2009) dalam Rosminal (2021:3) lingkungan kerja adalah meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

a. Faktor-Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Indriyani (2018:27) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang besar bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu di perlukan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan. Dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit di capai.

b) Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja atau suatu ruangan perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

c) Tingkat kebisingan ditempat kerja

Yaitu suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan mengganggu pekerjaan, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Keadaan ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh terhadap pegawai, oleh karena itu ruangan kantor harus dapat mengontrol udara sesuai dengan kebiasaan pegawai. Pergantian udara yang segar dan bersih harus di perhatikan oleh manajer. Sirkulasi udara yang terhambat dapat mengganggu pernapasan pegawai dan menyebabkan otak pegawai kekurangan oksigen dan sehingga kinerjanya juga melambat.

e) Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya kewanamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan. Keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

b. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) dalam Indriyani (2018:29) adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja Fisik
 - 1) Penerangan
 - 2) Suhu udara
 - 3) Suara bising
 - 4) Penggunaan warna
 - 5) Fasilitas
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - 1) Keamanan kerja
 - 2) Hubungan karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan.

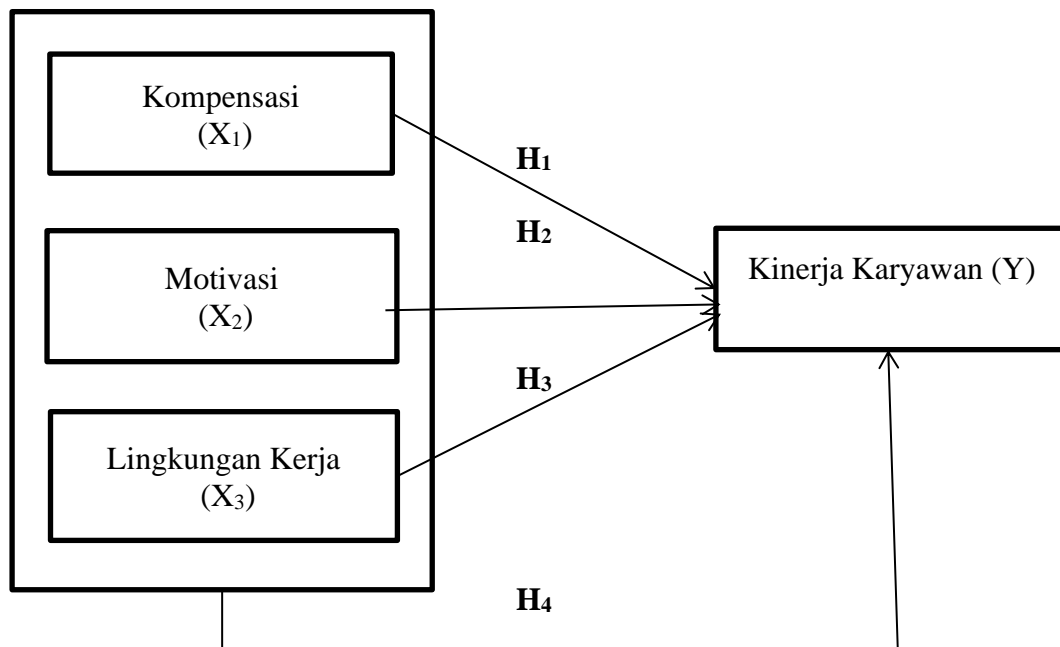
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1	Lina Yulita (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT.PLN (Persero) UPT Padang	<p>a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karywan, dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,009 < 0,05$).</p> <p>b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karywan, dibuktikan dengan signifikan ($0,001 < 0,05$).</p> <p>c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$).</p> <p>d. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan tingkat signifikan ($0,345 > 0,05$).</p> <p>Kemudian bedasarkan uji hipotesis secara simultan (UJI F) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Kontribusi variabel Kompensasi, Motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,364 atau 36,4% sedangkan 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>

2	Ferry Setiawan (2014)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah	Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan CV. Berkat Anugrah. Implikasi dan penelitian ini, adalah kinerja karyawan harus ditingkatkan, terutama dalam hal; pekerjaan harus sesuai dengan standar, pekerjaan yang harus mencapai target, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. kompensasi harus ditingkatkan, terutama dalam hal tunjangan hari raya. Lingkungan kerja harus diperbaiki dalam hal suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3	Sulistiawati Paita (2015)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan manado	Menunjukkan kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, Sebaiknya kompensasi diberikan lebih merata terutama dalam pelibatan pada setiap kegiatan-kegiatan kediklatan. Lingkungan kerja yang kondusif dimana fasilitas-fasilitas ada dan dukungan dari teman sejawat dalam pelaksanaan tugas. Motivasi kerja yang baik dimana setiap pegawai dilibatkan dalam pelaksanaan pekerjaan dan atasan memberikan arahan dan intruksi.
4	Titi Riansari (2012)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TBK Cabang Malang)	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan menilai rendah pada indikator upah dan gaji dan tunjangan. Dengan demikian, perlunya pihak manajerial untuk dapat menyesuaikan upah dan gaji, maupun tunjangan.yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, diperoleh hasil yang signifikan

5	Fitria Ningsih (2021)	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Alusteel Engineering Indonesia	Menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	-----------------------	--	--

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan hubungan antara individu variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁:** Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang
- H₂:** Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang
- H₃:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang
- H₄:** Diduga kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positive, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis ini bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Pesero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang, Jln. Raya By Pass Km.6, Lubuk Begaluang Nan XX, Kec. Lubuk Begaluang, Kota Padang, Sumatera Barat. Terhitung dari bulan April 2022 sampai Agustus 2022.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang, yang memiliki 40 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik total sampling yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini sering digunakan jika jumlah populasi relatif kecil. Penelitian ini sendiri akan melibatkan 40 responden, yaitu karyawan PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya yaitu, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator	Ukuran
1.	Kinerja karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a) Kualitas b) Kuantita c) Pelaksanaan tugas d) Tanggung jawab	Skala likert
2.	Kompensasi (X ₁)	Menurut Mangkunegara (2013:83) kompensasi yaitu sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam hal ini, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.	a) Upah b) Gaji c) Pelayanan d) Keuntungan	Skala likert

3.	Motivasi (X ₂)	Menurut Mangkunegara (2013:93) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan, dengan adanya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan. Hal ini perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan dan mencapai kinerja yang maksimal.	<ul style="list-style-type: none"> a) Kebutuhan b) Fisiologi c) Kebutuhan rasa aman d) Kebutuhan sosial atau rasa aman e) Kebutuhan harga diri f) Kebutuhan aktualisasi diri 	Skala likert
4.	Lingkungan kerja (X ₃)	Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Indriyani(2018:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	<ul style="list-style-type: none"> a) Penerangan b) Suhu udara c) Suara bising d) Penggunaan warna e) Fasilitas f) Keamanan kerja g) Hubungan karyawan 	Skala likert

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat pengukuran data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulisan menggunakan beberapa teknik pengumpulan yaitu:

1. Data primer

Primer merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data, dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan secara sistematis dengan tujuan mendapatkan data yang didarkan kepada responden untuk dijawab, dengan tujuan mendapatkan data yang diinginkan.

2. Data sekunder

Sekunder merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari karangan buku.

3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:93) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala *Likert* dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206) Metode Analisis Data Kuantitatif adalah bersifat deskriptif yaitu mempunyai tugas mengorganisasikan dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu:

3.7.1 Statistik Deskriptif

Merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan, sehingga deskriptif sifatnya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu kondisi. Statistik Deskriptif berfungsi mempelajari tata cara pengumpulan, pencatatan, penyusunan dan penyajian data penelitian dalam bentuk tabel frekuensi atau grafik dan selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya.

3.7.2 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang diteliti adalah Teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya diorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi product moment untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

r = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

X = Variabel bebas (X)

Y = Variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

N = Banyak responden

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:126) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach* $\geq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel
- b. Jika *Alpha Cronbach* $\leq 0,6$ maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak reliabel

3. Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari tingkat capaian responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut Menurut Sugiyono, (2010:74).

Tabel 3.3
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
90-100	Sangat Setuju
80-89	Setuju
65-79	Netral
55-64	Tidak Setuju
01-54	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Suharsimi (2010) Prosedur Penelitian

3.8 Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:184) Pengaruh model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara persial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
b ₀	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Lingkungan kerja

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah pengujian data dalam penelitian untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian apakah benar-benar memenuhi asumsi dasar regresi linear berganda. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang biasanya.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali dalam Basuki (2001:125). Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal.

Pengujian normalitas data-data yang dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran asymp.sig $\alpha > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0,05$: data terdistribusi secara normal.

$\alpha < 0,05$: data tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali dalam Basuki (2001:124) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks kolerasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan

melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika tidak kolerasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian uji Durbin Waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $d < dL$ atau $> 4-dL \rightarrow$ terdapat autokorelasi.
- b. Jika $dU < d < 4-dU \rightarrow$ tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika $dL < d < dU$ atau $4-dU < d < 4-dL \rightarrow$ tidak dapat disimpulkan.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Basuk (2013:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (*homogen*) atau sebaliknya (*heterogen*). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji *Glejser*. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terdapat nilai absolut

residual statistik diatas $\alpha = 0,05$. Model yang baik adalah tingkat terjadi heteroskedastisitas.

Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh persamaan linear berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

\hat{Y}	=	Varibel departemen yaitu Kinerja Karyawan
X_1	=	Variabel independen yaitu Kompensasi
X_2	=	Variabel independen yaitu Motivasi Kerja
X_3	=	Variabel iindependen yaitu Lingkungan Kerja
b_0	=	Nilai konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien arah regresi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen.

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = $a/2$, $n-k-1$, dapat diketahui perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$ H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (f)

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. Setelah F_{hitung} regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ dimana n adalah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

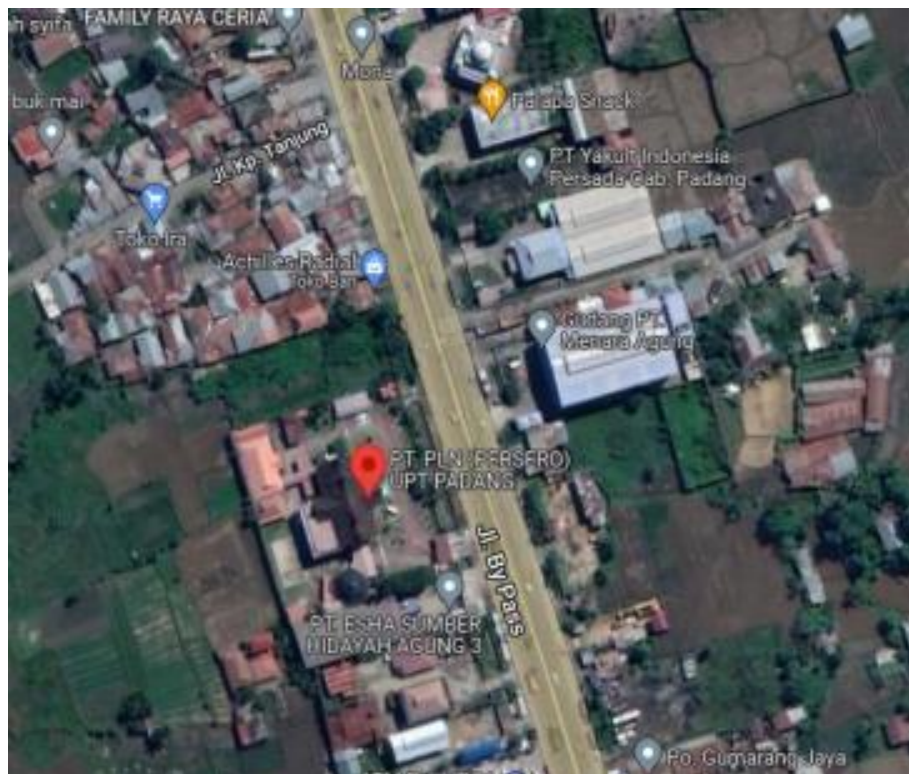
ESS = Explain sum square (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = Total sum square (jumlah total kuadrat)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang



Gambar 4.1
Lokasi PT. PLN (Persero) UPT Padang

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia Mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di Bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan Sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-

perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada Pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

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

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada Sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan Umum hingga sekarang.

4.2 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang

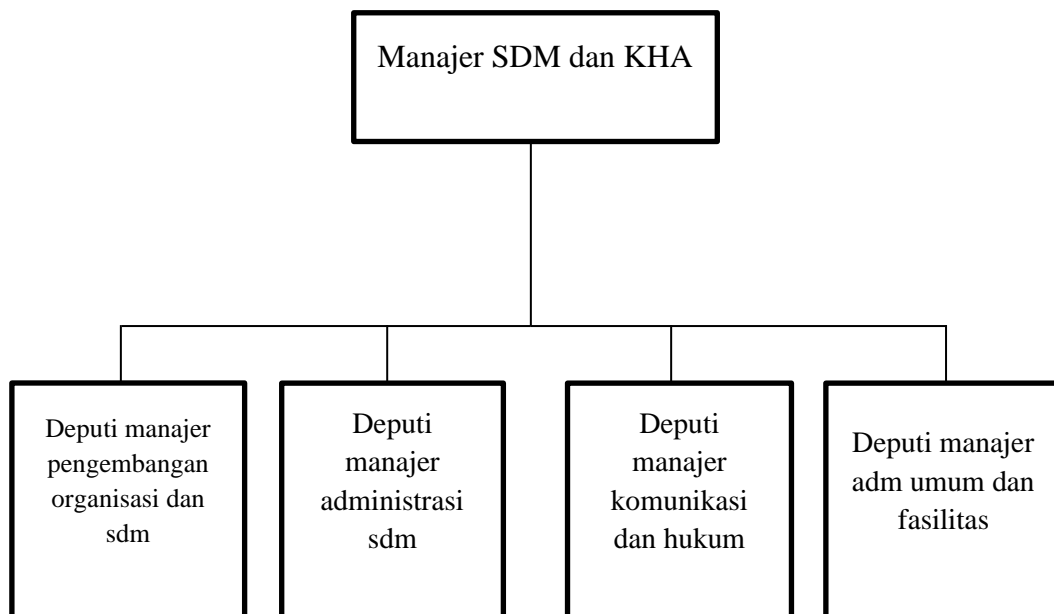
4.2.1 Visi

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul Dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

4.2.2 Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi Pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitasKehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.2.3 Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Tramisi Padang



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Unit Pelaksanaan Tramisi Padang

Tugas Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang

1. Manajer SDM & KHA : bertanggung jawab atas penyelenggaraan Pengelolaan SDM dan organisasi administrasi dan hubungan Industrial, pengelolaan administrasi, kesekretariatan, komunikasi Masyarakat dan

hukum, dan pengelolaan keaman, sarana dan prasana Kantor serta pembinaan lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja Organisasi.

2. Manajer Pengembangan Organisasi & SDM : bertanggung jawab Dalam penilaian dan pengembangan organisasi, perencanaan anggaran Biaya kepegawaian, perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan SDM (perencanaan karir dan diklat) pengembangan kompetensi Pegawai dan perencanaan kebutuhan tenaga outsourcing .
3. Manajer Administrasi SDM : bertanggung jawab atas Terselenggaranya administrasi kepegawaian .
4. Manajer Komunikasi & Hukum:bertanggung jawab dalam Mengelola komunikasi dan menaungi kegiatan divisi kehumasan.Komunikasi pada kemasyarakatan dan pelanggan, dokumentasi dan Perpustakaan, program bina lingkungan, advokasi hukum dan peraturan-peraturan

4.3 Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden pada sampel penelitian ini berjumlah 40 responden yang diambil dari populasi. Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah karakteristik responden yang ada di PT. PLN (Persero) Unit pelaksanaan Tramisi Padang pada saat melakukan penelitian.

4.3.1 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari responden PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang sebagai berikut.

Tabel 4.1
Bedasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	30	62,5%
Perempuan	10	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber :data diolah 2022

Dari tabel diatas menunjukan jenis kelamin paling banyak responden berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 30 responden dengan persentase 62,5% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden dengan persentase 37,5%

4.3.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<30 Tahun	8	12,5%
30-40 Tahun	10	18,8%
40-50 Tahun	15	59,4%
>50 Tahun	7	9,4%
Jumlah	40	100%

Sumber: data diolah 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling tinggi yaitu 15 responden dengan persentase 59,4% ini menunjukkan bahwa pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Padang rata-rata karyawan berusia 40-50 tahun.

4.4 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Product Moment Correlation yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total taraf signifikan $\alpha = 0,05$, $N = 40$ $r\text{-tabel} = 0.329$

Keputusan yaitu:

- 1 Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid
- 2 Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid

4.4.1 Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Kuensioner penelitian variabel independen kompensasi (X_1) terdiri atas 16 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Kompensasi (X_1)

Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,947	0,329	Valid
2	0,922	0,329	Valid
3	0,639	0,329	Valid
4	0,910	0,329	Valid
5	0,963	0,329	Valid
6	0,863	0,329	Valid
7	0,771	0,329	Valid
8	0,930	0,329	Valid
9	0,487	0,329	Valid
10	0,925	0,329	Valid
11	0,903	0,329	Valid
12	0,893	0,329	Valid
13	0,957	0,329	Valid
14	0,962	0,329	Valid
15	0,972	0,329	Valid
16	0,755	0,329	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan uji validitas pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_1 atau kompensasi dinyatakan valid karena r -hitung $>$ r -tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang kompensasi valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke penguji selanjutnya.

4.4.2 Uji Validitas Motivasi (X_2)

Kuensioner penelitian variabel independen motivasi (X_2) terdiri atas 16 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Motivasi (X_2)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,781	0,329	Valid
2	0,757	0,329	Valid
3	0,567	0,329	Valid
4	0,746	0,329	Valid
5	0,747	0,329	Valid
6	0,783	0,329	Valid
7	0,482	0,329	Valid
8	0,956	0,329	Valid
9	0,643	0,329	Valid
10	0,943	0,329	Valid
11	0,838	0,329	Valid
12	0,956	0,329	Valid
13	0,931	0,329	Valid
14	0,947	0,329	Valid
15	0,904	0,329	Valid
16	0,572	0,329	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan uji validitas pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_2 atau motivasi dinyatakan valid karena r -hitung $>$ r -

tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang motivasi valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.4.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Kuensioner penelitian variabel independen lingkungan kerja (X_3) terdiri atas 16 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,363	0,329	Valid
2	0,543	0,329	Valid
3	0,362	0,329	Valid
4	0,568	0,329	Valid
5	0,579	0,329	Valid
6	0,504	0,329	Valid
7	0,850	0,329	Valid
8	0,820	0,329	Valid
9	0,702	0,329	Valid
10	0,723	0,329	Valid
11	0,802	0,329	Valid
12	0,723	0,329	Valid
13	0,822	0,329	Valid
14	0,822	0,329	Valid
15	0,784	0,329	Valid
16	0,520	0,329	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan uji validitas pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel X_3 atau lingkungan kerja dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang lingkungan kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya.

4.4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kuensioner penelitian variabel dependen kinerja karyawan (Y) terdiri atas 16 pertanyaan. Hal ini perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Kriteria
1	0,922	0,329	Valid
2	0,928	0,329	Valid
3	0,647	0,329	Valid
4	0,896	0,329	Valid
5	0,741	0,329	Valid
6	0,830	0,329	Valid
7	0,511	0,329	Valid
8	0,952	0,329	Valid
9	0,765	0,329	Valid
10	0,890	0,329	Valid
11	0,927	0,329	Valid
12	0,962	0,329	Valid
13	0,983	0,329	Valid
14	0,938	0,329	Valid
15	0,983	0,329	Valid
16	0,854	0,329	Valid

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan uji validitas pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Y atau kinerja karyawan dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel, yang berarti bahwa kuensioner tentang kinerja karyawan valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan ke pengujian selanjutnya

4.5 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Realiabilitas	Status
Kompensasi (X_1)	0,974	Realiabel
Motivasi (X_2)	0,936	Realiabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,770	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,965	Realiabel

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel 4.8 diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variabel kinerja karyawan (Y), Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien *Alpha* yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 item instrument penelitian mengukur Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan dalam Hipotesis.

4.6 Tingkat Capaian Responden (TCR)

4.6.1 Kompensasi (X_1)

Bedasarkan butir pernyataan instrument variabel kompensasi yang berjumlah 16 item, dengan jumlah responden 40 responden.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Skor Kompensasi (X₁)

NO	KODE KUENSIONER	SS (5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)	JML	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	X1.1	4	15	15	6	0	137	40	685	3.43	68.50	NETRAL
2	X1.2	4	12	5	2	17	104	40	520	2.60	52.00	SANGAT TIDAK SETUJU
3	X1.3	5	24	4	7	0	147	40	735	3.68	73.50	NETRAL
4	X1.4	5	16	14	0	5	136	40	680	3.40	68.00	NETRAL
5	X1.5	4	16	14	6	0	138	40	690	3.45	69.00	NETRAL
6	X1.6	5	15	20	0	0	145	40	725	3.63	72.50	NETRAL
7	X1.7	5	27	2	1	5	146	40	730	3.65	73.00	NETRAL
8	X1.8	5	16	2	12	5	124	40	620	3.10	62.00	TIDAK SETUJU
9	X1.9	19	14	1	6	0	166	40	830	4.15	83.00	SETUJU
10	X1.10	7	14	1	18	0	130	40	650	3.25	65.00	NETRAL
11	X1.11	9	12	1	1	17	115	40	575	2.88	57.50	TIDAK SETUJU
12	X1.12	9	11	2	18	0	131	40	655	3.28	65.50	NETRAL
13	X1.13	4	16	2	12	6	120	40	600	3.00	60.00	TIDAK SETUJU
14	X1.14	4	16	2	12	6	120	40	600	3.00	60.00	TIDAK SETUJU
15	X1.15	4	17	6	8	5	127	40	635	3.18	63.50	TIDAK SETUJU
16	X1.16	8	18	1	0	13	128	40	640	3.20	64.00	TIDAK SETUJU
JUMLAH										52.85	1057	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										3.303	66.06	NETRAL

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Dari tabel 4.9 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel kompensasi adalah sebesar. 3,303 dapat total tingkat capaian responden kompensasi adalah 66,06% dengan netral. Berdasarkan pernyataan tabel diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total tingkat capaian responden (TCR) kompensasi adalah 83,00% dengan setuju dengan rata-rata 4,15 pada pernyataan (X_{1.9}) dengan pernyataan kinerja karyawan sangat sopan dan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan anggota. Penilaian jawaban

responden tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel kompensasi adalah 52,00% keterangan sangat tidak setuju dengan rata-rata 2,60% pada pernyataan ke (X1.2) dengan pernyataan peralatan dan perlengkapan kantor kurang lengkap.

4.6.2 Motivasi (X₂)

Bedasarkan butir pernyataan instrument variabel motivasi yang berjumlah 16 item, dengan jumlah responden 40 responden.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X₂)

NO	KODE KUENSIONER	SS (5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)	JML	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	X2.1	11	12	16	1	0	153	40	765	3.83	76.50	NETRAL
2	X2.2	8	10	3	5	14	113	40	565	2.83	56.50	TIDAK SETUJU
3	X2.3	7	25	2	6	0	153	40	765	3.83	76.50	NETRAL
4	X2.4	10	13	16	1	0	152	40	760	3.80	76.00	NETRAL
5	X2.5	7	16	16	1	0	149	40	745	3.73	74.50	NETRAL
6	X2.6	7	17	15	1	0	150	40	750	3.75	75.00	NETRAL
7	X2.7	5	29	2	4	0	155	40	775	3.88	77.50	NETRAL
8	X2.8	4	16	2	18	0	126	40	630	3.15	63.00	TIDAK SETUJU
9	X2.9	19	17	0	4	0	171	40	855	4.28	85.50	SETUJU
10	X2.10	4	16	2	18	0	126	40	630	3.15	63.00	TIDAK SETUJU
11	X2.11	8	14	1	3	0	105	40	525	2.63	52.50	SANGAT TIDAK SETUJU
12	X2.12	4	17	1	18	14	141	40	705	3.53	70.50	NETRAL
13	X2.13	4	16	3	17	0	127	40	635	3.18	63.50	TIDAK SETUJU
14	X2.14	7	13	2	17	1	128	40	640	3.20	64.00	TIDAK SETUJU
15	X2.15	7	14	9	10	0	138	40	690	3.45	69.00	NETRAL
16	X2.16	15	15	0	3	7	148	40	740	3.70	74.00	NETRAL
JUMLAH										55.88	1117.50	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										3.492	69.84	NETRAL

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Dari tabel 4.10 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 3,492% dan total tingkatan capai responden sebesar 69,84% dengan keterangan netral. Berdasarkan pernyataan bahwa kriteria penilaian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) motivasi adalah 85,50% dengan keterangan setuju dengan rata-rata 4,28% pada pernyataan ke (X_{2.9}), dengan pernyataan saya dapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja memuaskan. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel motivasi adalah 52,50% keterangan sangat tidak setuju dengan rata-rata 2,63% pada pernyataan ke (X_{2.11}) kantor memberi bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dimasa yang akan datang.

4.6.3 Lingkungan Kerja (X₃)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variabel lingkungan kerja yang berjumlah 16 item, dengan jumlah responden 40 responden.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X₃)

NO	KODE KUENSIIONER	SS (5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)	JML	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	X3.1	7	1	31	1	0	134	40	670	3.35	67.00	NETRAL
2	X3.2	7	1	4	1	27	80	40	400	2.00	40.00	SANGAT TIDAK SETUJU
3	X3.3	6	28	4	2	0	158	40	790	3.95	79.00	NETRAL
4	X3.4	6	1	31	1	1	130	40	650	3.25	65.00	NETRAL
5	X3.5	6	2	30	2	0	132	40	660	3.30	66.00	NETRAL
6	X3.6	6	2	31	1	0	133	40	665	3.33	66.50	NETRAL
7	X3.7	0	29	3	7	1	140	40	700	3.50	70.00	NETRAL
8	X3.8	0	2	3	34	1	86	40	430	2.15	43.00	SANGAT TIDAK SETUJU
9	X3.9	27	5	0	8	0	171	40	855	4.28	85.50	SETUJU
10	X3.10	0	5	0	35	0	90	40	450	2.25	45.00	SANGAT TIDAK SETUJU

11	X3.11	0	5	0	8	27	63	40	315	1.58	31.50	SANGAT TIDAK SETUJU
12	X3.12	0	5	0	35	0	90	40	450	2.25	45.00	SANGAT TIDAK SETUJU
13	X3.13	0	5	0	33	2	88	40	440	2.20	44.00	SANGAT TIDAK SETUJU
14	X3.14	0	5	0	33	2	88	40	440	2.20	44.00	SANGAT TIDAK SETUJU
15	X3.15	0	5	11	22	2	99	40	495	2.48	49.50	SANGAT TIDAK SETUJU
16	X3.16	11	5	0	6	18	105	40	525	2.63	52.50	SANGAT TIDAK SETUJU
JUMLAH										44.68	893.50	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										2.792	55.84	TIDAK SETUJU

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Dari tabel 4.11 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata lingkungan kerja sebesar 2,792% dengan total tingkat capaian responden sebesar 55,84% dengan keterangan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) lingkungan kerja adalah 85,50% keterangan setuju dengan rata-rata 4,28% pada pernyataan ke (X_{3.9}), dengan pernyataan pencahayaan ditempat saya bekerja sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel lingkungan kerja adalah 40,00% keterangan sangat tidak setuju dengan rata-rata 2,00 pada pernyataan ke (X_{3.2}) tempat saya bekerja dekat dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi dan getaran (*computer*, mesin *fotocopy*, dll) yang ada diruangan saya bekerja mengganggu aktivitas kerja saya.

4.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan butir pernyataan instrument variabel kinerja karyawan yang berjumlah 16 item, dengan jumlah responden 40 responden.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)

NO	KODE KUENSIONER	SS (5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)	JML	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	Y1	12	12	15	0	1	154	40	770	3.85	77.00	NETRAL
2	Y2	10	13	3	1	13	126	40	630	3.15	63.00	TIDAK SETUJU
3	Y3	11	26	2	1	0	167	40	835	4.18	83.50	SETUJU
4	Y4	12	13	14	0	1	155	40	775	3.88	77.50	NETRAL
5	Y5	5	16	18	1	0	145	40	725	3.63	72.50	NETRAL
6	Y6	3	20	15	2	0	144	40	720	3.60	72.00	NETRAL
7	Y7	8	29	2	1	0	164	40	820	4.10	82.00	SETUJU
8	Y8	4	18	3	15	0	131	40	655	3.28	65.50	NETRAL
9	Y9	21	17	0	2	0	177	40	885	4.43	88.50	SETUJU
10	Y10	4	16	4	16	0	128	40	640	3.20	64.00	TIDAK SETUJU
11	Y11	8	18	0	0	14	126	40	630	3.15	63.00	TIDAK SETUJU
12	Y12	8	17	1	13	1	138	40	690	3.45	69.00	NETRAL
13	Y13	4	19	3	13	1	132	40	660	3.30	66.00	NETRAL
14	Y14	5	18	2	14	1	132	40	660	3.30	66.00	NETRAL
15	Y15	4	18	6	11	1	133	40	665	3.33	66.50	NETRAL
16	Y16	6	18	2	2	12	124	40	620	3.10	62.00	TIDAK SETUJU
JUMLAH										56.90	1138.0	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										3.556	71.13	NETRAL

Sumber: data diolah menggunakan windows excel

Dari tabel dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,556% dengan total tingkat capaian responden sebesar 71,13% dengan keterangan netral. Berdasarkan pernyataan diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) kinerja karyawan adalah 88,50% keterangan setuju dengan rata-rata 4,43% pada pernyataan ke (Y9) dengan pernyataan saya bertanggung jawab dengan pekerjaan

saya dan saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam pengambilan keputusan sesuai dengan peraturan pemerintah. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variabel kinerja karyawan adalah 62,00% keterangan tidak setuju dengan rata-rata 3,10% pada pernyataan ke (Y16) saya mampu menyelesaikan tugas melebihi waktu yang ditetapkan.

4.7 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	11.068		-.019	.985
	Kompensasi	.393	.126	.458	3.114	.004
	Motivasi	.399	.163	.357	2.454	.019
	Lingkungan kerja	.314	.206	.159	1.526	.136

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel dapat dilihat persamaan linear berganda yaitu:

$$\hat{Y} = -0,207 + 0,393 X_1 + 0,399 X_2 + 0,314 X_3$$

Hasil regresi dugaan tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

4.8 Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komogorov/smimov test*, bila ukuran sig >0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.81706506
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.079
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *One sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari nilai alpha yakni $0,200 > 0,05$. Dengan kata lain hasil tersebut dapat dinyatakan bahawa data yang digunakan dalam penellitian ini telah terdistribusi normal.

4.8.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.486	2.056
	Motivasi	.498	2.009
	Lingkungan Kerja	.966	1.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolonearitas diantara variabel bebas hal ini ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* dan *VIF*. Dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan variabel kompensasi $0,486 > 0,10$, Motivasi $0,498 > 0,10$, Lingkungan kerja $0,966 > 0,10$ dan dari nilai *VIF* yang dihasilkan kompensasi $2,056 < 10$, motivasi $2,009$ dan lingkungan kerja $1,035 < 10$.

4.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.953	6.461		3.243	.003
Kopensasi	.022	.074	.064	.297	.768
Motivasi	-.195	.095	-.440	-2.053	.470
Lingkungan kerja	-.102	.120	-.131	-.850	.401

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai ketiga variabel independen (Kompensasi sebesar 0,768, Motivasi sebesar 0,470 dan Lingkungan kerja sebesar 0,401) artinya $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.8.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.589	9.177	1.300
a. Predictors: (Constant), JUMLAH_X3, JUMLAH_X2, JUMLAH_X1					
b. Dependent Variable: JUMLAH_Y					

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai DW sebesar 1,300, jika dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 0,05, jumlah $N = 40$ dan jumlah variabel bebas ($K=3$), $dL = 1,338$ dilihat dari tabel DW diperoleh $dU = 1,658$ dan nilai $4-dU = 2,342$ dan nilai $4-dL = 2,662$ berdasarkan autokorelasi diatas dengan menggunakan metode durbin Watson maka diperoleh hasil $DW = 1,300 < dU = 1,658 > dL = 1,338$ berarti d terletak diantara dL dan dU maka tidak menghasilkan kesimpulan

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Uji Parsial (t)

Tabel 4.18
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	11.068		-.019	.985
	Kompensasi	.393	.126	.458	3.114	.004
	Motivasi	.399	.163	.357	2.454	.019
	Lingkungan kerja	.314	.206	.159	1.526	.136

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Bedasarkan hasil olah data output SPSS pada tabel maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompensasi dengan nilai diperoleh sebesar 0,004 dibandingkan dengan α 0,05 maka diperoleh hasil $0,004 < \alpha$ 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 3,114 > t_{tabel} = 2,028$ artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi dengan nilai diperoleh sebesar 0,019 dibandingkan dengan

α 0,05 maka diperoleh hasil $0,019 < \alpha$ 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 2,454 > t_{tabel} = 2,028$ jadi dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Padang. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan nilai diperoleh sebesar 0,136 dibandingkan dengan α 0,05 maka diperoleh hasil $0,136 > \alpha$ 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 1,526 < t_{tabel} = 2,028$ jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.9.2 Uji simultan (f)

Tabel 4.19
Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4961.715	3	1653.905	19.638	.000 ^b
	Residual	3031.885	36	84.219		
	Total	7993.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X3, Motivasi_X2, Kompensasi_X1						

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} diperoleh sebesar 19,638 dengan F_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $F_{hitung} 19,638 > 2,86 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

$$F_{\text{tabel}} = (k;n-k) = (3;40-3) = 2,86$$

Untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya sebagai berikut:

4.9.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
Hasil Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.589	9.177
a. Predictors: (Constant), JUMLAH_X3, JUMLAH_X2, JUMLAH_X1				
b. Dependent Variable: JUMLAH_Y				

Sumber: data diolah menggunakan IBM SPSS Statistik 22

Dari tabel diatas, dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu sebesar 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (kompensasi, motivasi, lingkungan kerja) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 62,1% atau dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam model (kompensasi, motivasi, lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 62,1% sedangkan sisanyanya 37,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

4.10 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = -0,207 + 0,393 X_1 + 0,399 X_2 + 0,314 X_3$$

Persamaan regresi dengan diperoleh memenuhi syarat-syarat statistik yaitu asumsi klasik, uji t, dan uji f, maka persamaan garis regresi dugaan dapat digunakan sebagai alat pengukur yaitu:

1. β_0 (Konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -0,207 satuan. Ini berarti bahwa jika independen kompensasi (X_1), motivasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) bernilai 0 maka kinerja karyawan diperoleh sebesar -0,207 satuan.

2. β_1 . X_1 (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,393 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan (X_1) maka variabel kinerja karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,393 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. β_2 . X_2 (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel motivasi (X_2) sebesar 0,399 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan (X_2) maka variabel kinerja karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,399 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. β_3 X_3 (Koefisien Regresi)

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,314 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan

(X_3) maka variabel kinerja karyawan (Y) yang akan naik sebesar 0,314 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4.11 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuensioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi terbaru.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 19,630 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $19,638 > 2,86$ dengan tingkat $0,000 < \alpha < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi R^2 yaitu sebesar 62,1%, atau dengan kata lain varian variabel independen yang dalam model (Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) mampu menjelaskan varian dependen sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina Yulita (2019) dengan judul pengaruh kompensasi,

motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Padang. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu kompensasi dengan nilai diperoleh sebesar 0,004 dibandingkan dengan taraf signifikan α 0,05 maka diperoleh hasil $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 3,114 > t_{tabel} = 2,028$ artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu motivasi dengan nilai diperoleh sebesar 0,019 dibandingkan dengan α 0,05 maka diperoleh hasil $0,019 < \alpha$ berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 2,454 > t_{tabel} = 2,028$ jadi dapat disimpulkan motivasi
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dengan nilai diperoleh sebesar 0,136 dibandingkan dengan α 0,05 maka diperoleh hasil $0,136 > \alpha$ 0,05 dan nilai $t_{hitung} = 1,526 > t_{tabel} = 2,028$ jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara simutan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 19,638 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2,86 sehingga $19,628 > 2,86$ dengan tingkat

5. $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil dari R^2 squarenya didapat yaitu 0,621 atau 62,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang termasuk dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang.

1. Dilihat dari uji t kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaiknya kompensasi terhadap kinerja dipertahankan untuk mendorong kinerja karyawan semakin baik dan semangat dalam mengerjakan tugasnya sehingga dapat memberikan yang terbaik terhadap perusahaan.
2. Dilihat dari uji t motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaiknya motivasi dalam kerja dipertahankan lagi untuk menunjang kinerja karyawan semakin baik kedepanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Indriyani, I. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. PLN (Persero) Area Palembang* (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Khasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Kota Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alusteel Engineering Indonesia*. *EQUILIBIRIA*, 8(2).
- Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. (2015). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Riansari, T., & Sudiro, A. (2012). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 811-820.
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Setiawan, F., & Dewi, A. S. K. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sugiyono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: CV Alfabetha
- YULITA, L. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Upt Padang)* (Doctoral dissertation, Universitas Putra Indonesia"YPTK" Padang).

LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/I

Karyawan PT PLN (Persero) UPT Padang

Assalamualaikum wh.wb

Yth. Bapak/Ibu/Saudara PT. PLN (Persero) UPT Padang, saya (Peneliti) :

Nama : Dandrian Tama Putra

Nim : 18.10.002.61201.016

Program Studi : Manajermen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Dengan ini mengharapkan partisipasi dan kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi lembar Kuesioner ini dengan pilihan yang menurut anda tepat, karena jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan sangat membantu saya dalam penulisan tugas akhir ini.

Adapun judul skripsi saya **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang”** yang merupakan syarat penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Seluruh informasi yang terkumpul pada kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian semata yang bersifat rahasia, bukan untuk konsumsi publik.

Demikianlah Permohonan ini, atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Hormat saya

(Dandrian Tama Putra)

Identitas Responden

Berilah tanda (✓) Pada Jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 1. <30 Tahun 3. 40-50
Tahun

2. 30-40 Tahun 4. >50 Tahun

Pendidikan Terakhir :

Lama bekerja : 1. <3 Tahun 3. 5-8
Tahun

2. 3 – 5 Tahun 4. >8
Tahun

Petunjuk Pengisian:

Isilah beberapa pernyataan berikut dengan memilih salah satu kolom dengan menggunakan tanda checklist (✓) pada kolom dibawah ini. Dengan keterangan:

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Kariawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kualitas					
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar operasional					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
3	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					
4	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target					
B	Kuantitas					
1	Hasil kerja yang saya dapat sesuai dengan standar jumlah target yang telah ditentukan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Saya selalu mendapatkan target dalam bekerja					
4	Saya pulang sesuai dengan jam kantor kecuali karena lembur					
C	Pelaksanaan Tugas					
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu					

2	Saya tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
3	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
4	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
D	Tanggung Jawab					
1	Saya menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
2	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
3	Setiap keputusan yang saya ambil saya pikir dengan matang					
4	Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil					

Kompensasi (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	UPAH					
1	saya mendapatkan upah lembur jika pekerjaan yang diselesaikan diluar dari ketentuan jam kerja					
2	Saya menerima upah sesuai jam kerja yang diberikan					
3	Saya mendapatkan upah sangat penuh					
4	Saya sangat puas menerima upah harian					
B	GAJI					
1	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah yang minimum regional					
4	Besarnya gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
C	Pelayanan					
1	Saya merasa puas dengan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT Padang					
2	Saya merasa puas dengan keramahan dan kerapian kerja					

	PT.PLN (Persero) UPT Padang					
3	Selama ini PT. PLN (Persero) UPT Padang memberikan pelayanan jasa penerangan yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan					
4	Saya mendapatkan pelayanan tepat waktu di PT. PLN (Persero) UPT Padang					
D	Keuntungan					
1	Saya lebih senang berkerja di perusahaan dan mendapatkan penghasilan setiap bulanya					
2	Bonus yang didapatkan sebanding dengan waktu lembur					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan					
4	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun					

Motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kebutuhan Fisiologis					
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
3	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saudara					
4	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
B	Kebutuhan Rasa Aman					
1	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
3	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
4	Perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan					
C	Kebutuhan Sosial dan Rasa Aman					
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan teamwork					
2	perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh					

	karyawan					
3	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan					
4	Hubungan kerjasama diperusahaan ini cukup baik					
D	Kebutuhan Penghargaan					
1	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi					
2	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
3	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan					
4	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
E	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
1	Pujian untuk mengembangkan dan pertumbuhan pribadi karyawan					
2	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal					
3	Perasaan pemenuhan diri yang diperoleh dari pekerjaan atau kedudukan sekarang					
4	Saya selalu dilibatkan dalam dalam pertemuan dalam mengambil keputusan perusahaan					

Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Penerangan					
1	Penerangan ditempat kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Terdapat penerangan cadangan ditempat saya bekerja saat					

	terjadi pemadaman listrik					
3	Penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah cukup baik					
4	Saya merasa tidak nyaman jika penerangan saya di tempat kerja terganggu					
B	Suara Bising					
1	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
2	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
4	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat saya sedang bekerja					
C	Fasilitas					
1	Peralatan kantor saya sudah modern					
2	Kelengkapan peralatan kerja saya sudah baik					
3	Fasilitas ditempat saya bekerja menunjang pekerjaan saya					
4	Peralatan dan perlengkapan ditempat saya bekerja berfungsi dengan baik					
D	Keamanan Kerja					
1	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					
2	Diruangan saya bekerja terdapat alat menunjang keamanan					
3	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
4	saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan					

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/I
Karyawan PT PLN (Persero) UPT Padang

Assalamualaikum wh.wb

Yth. Bapak/Ibu/Saudara PT. PLN (Persero) UPT Padang, saya (Peneliti) :

Nama : Dandrian Tama Putra

Nim : 18.10.002.61201.016

Program Studi : Manajermen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Dengan ini mengharapkan partisipasi dan kesedian Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi lembar Kuesioner ini dengan pilihan yang menurut anda tepat, karena jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan sangat membantu saya dalam penulisan tugas akhir ini.

Adapun judul skripsi saya “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksanaan Tramisi Padang**” yang merupakan syarat penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Seluruh informasi yang terkumpul pada kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian semata yang bersifat rahasia, bukan untuk konsumsi publik. Demikianlah Permohonan ini, atas perhatian dan kesedian dari Bapak/Ibu/Saudara/I, saya ucapkan terima kasih.

Wassalam.

Hormat saya

(Dandrian Tama Putra)

Identitas Responden

Berilah tanda (✓) Pada Jawaban yang sesuai dengan keadaan anda.

Nama :.....

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Usia : 1. <30 Tahun 3. 40-50 Tahun

2. 30-40 Tahun 4. >50 Tahun

Pendidikan Terakhir :.....

Lama bekerja : 1. <3 Tahun 3. 5-8 Tahun

2. 3 – 5 Tahun 4. >8 Tahun

Petunjuk Pengisian:

Isilah beberapa pernyataan berikut dengan memilih salah satu kolom dengan menggunakan tanda checklist (✓) pada kolom dibawah ini. Dengan keterangan:

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Kariawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kualitas					
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar operasional					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
3	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					
4	Saya mampu bekerja mencapai atau melebihi target					
B	Kuantitas					
1	Hasil kerja yang saya dapat sesuai dengan standar jumlah target yang telah ditentukan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Saya selalu mendapatkan target dalam bekerja					
4	Saya pulang sesuai dengan jam kantor kecuali karena lembur					
C	Pelaksanaan Tugas					
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu					
2	Saya tidak mau menyianyiakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
3	Saya puas jika dapat melaksanakan tugas dengan maksimal					
4	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
D	Tanggung Jawab					
1	Saya menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya					
2	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
3	Setiap keputusan yang saya ambil saya pikir dengan matang					
4	Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil					

Kompensasi (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	UPAH					
1	saya mendapatkan upah lembur jika pekerjaan yang diselesaikan diluar dari ketentuan jam kerja					
2	Saya menerima upah sesuai jam kerja yang diberikan					
3	Saya mendapatkan upah sangat penuh					
4	Saya sangat puas menerima upah harian					

B	GAJI					
1	Gaji yang saya terima selalu diberikan tepat waktu oleh perusahaan					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah yang minimum regional					
4	Besarnya gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
C	Pelayanan					
1	Saya merasa puas dengan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UPT Padang					
2	Saya merasa puas dengan keramahan dan kerapian kerja PT.PLN (Persero) UPT Padang					
3	Selama ini PT. PLN (Persero) UPT Padang memberikan pelayanan jasa penerangan yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan					
4	Saya mendapatkan pelayanan tepat waktu di PT. PLN (Persero) UPT Padang					
D	Keuntungan					
1	Saya lebih senang berkerja di perusahaan dan mendapatkan penghasilan setiap bulanya					
2	Bonus yang didapatkan sebanding dengan waktu lembur					
3	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan					
4	Perusahaan memberikan tunjangan pensiun					

Motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Kebutuhan Fisiologis					
1	Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat					
3	Perusahaan memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup saudara					
4	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku					

B	Kebutuhan Rasa Aman					
1	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
2	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja					
3	Perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan					
4	Perusahaan memberikan wadah organisasi bagi karyawan					
C	Kebutuhan Sosial dan Rasa Aman					
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan teamwork					
2	perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh karyawan					
3	Saya dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama karyawan					
4	Hubungan kerjasama diperusahaan ini cukup baik					
D	Kebutuhan Penghargaan					
1	Perusahaan memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi					
2	Perusahaan menghormati karyawan dengan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
3	Perusahaan memberikan jaminan nama baik untuk karyawan					
4	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
E	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
1	Pujian untuk mengembangkan dan pertumbuhan pribadi karyawan					
2	Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal					
3	Perasaan pemenuhan diri yang diperoleh dari pekerjaan atau kedudukan sekarang					
4	Saya selalu dilibatkan dalam dalam pertemuan dalam mengambil keputusan perusahaan					

Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
A	Penerangan					
1	Penerangan ditempat kerja saya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Terdapat penerangan cadangan ditempat saya bekerja saat terjadi pemadaman listrik					
3	Penerangan dalam ruangan tempat saya bekerja dirasa sudah cukup baik					
4	Saya merasa tidak nyaman jika penerangan saya di tempat kerja terganggu					
B	Suara Bising					
1	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
2	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
3	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
4	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saya saat saya sedang bekerja					
C	Fasilitas					
1	Peralatan kantor saya sudah modern					
2	Kelengkapan peralatan kerja saya sudah baik					
3	Fasilitas ditempat saya bekerja menunjang pekerjaan saya					
4	Peralatan dan perlengkapan ditempat saya bekerja berfungsi dengan baik					
D	Keamanan Kerja					
1	Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja					
2	Diruangan saya bekerja terdapat alat menunjang keamanan					
3	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
4	saya merasa bahwa bangunan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar keamanan					

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	58	3
39	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	55	3
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
TOTAL	154	126	167	155	145	144	164	131	177	128	126	138	132	132	133	124		
MEAN	X1.2 3,85	X1.3 3,15	X1.4 4,18	X1.5 3,88	X1.6 3,63	X1.7 3,60	X1.8 4,10	X1.9 3,28	X1.10 4,43	X1.11 3,20	X1.12 3,15	X1.13 3,45	X1.14 3,30	X1.15 3,30	X1.16 3,33	X1.17 3,10	X1.18 X1.16	X1.19

**LAMPIRAN TABULASI
VARIABEL INDEVDENDEN
KOMPENSASI**

1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	3	5
1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	3	5
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2	1
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	3	5
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2	1
1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2	1
1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2	1
2	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	1	1	2	1
1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	2	1
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2	2	3	5
3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	147	136	138	145	146	124	166	130	115	131	120	120	127	128
2,60	3,68	3,40	3,45	3,63	3,65	3,10	4,15	3,25	2,88	3,28	3,00	3,00	3,18	3,20

23	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5
27	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
TOTAL	153	113	153	152	149	150	155	126	171	126	119	12
MEAN	3,83	2,83	3,83	3,80	3,73	3,75	3,88	3,15	4,28	3,15	2,98	3,1

LAMPIRAN TABULASI

VARIABEL INDEPENDEN

LINGKUNGAN KERJA

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.
1	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
4	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1
5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
6	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
7	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2

8	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
9	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
10	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
11	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
12	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
13	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
14	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
15	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
16	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
17	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
18	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
19	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
20	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
22	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
23	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
24	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
25	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
26	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
27	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
28	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
29	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
30	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
31	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
34	3	2	4	3	3	3	4	2	5	2	2	2	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
36	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
37	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
38	3	1	4	3	3	3	4	2	5	2	1	2	2
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
TOTAL	134	80	158	130	132	133	140	86	171	90	63	90	88
MEAN	3,35	2,00	3,95	3,25	3,30	3,33	3,50	2,15	4,28	2,25	1,58	2,25	2,2

Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)

NO	KODE KUENSIIONER	SS (5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)	JUMLAH	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	Y1	12	12	15	0	1	154	40	770	3,85	77,00	NETRAL
2	Y2	10	13	3	1	13	126	40	630	3,15	63,00	TIDAK SETUJU
3	Y3	11	26	2	1	0	167	40	835	4,18	83,50	SETUJU
4	Y4	12	13	14	0	1	155	40	775	3,88	77,50	NETRAL
5	Y5	5	16	18	1	0	145	40	725	3,63	72,50	NETRAL
6	Y6	3	20	15	2	0	144	40	720	3,60	72,00	NETRAL
7	Y7	8	29	2	1	0	164	40	820	4,10	82,00	SETUJU
8	Y8	4	18	3	15	0	131	40	655	3,28	65,50	NETRAL
9	Y9	21	17	0	2	0	177	40	885	4,43	88,50	SETUJU
10	Y10	4	16	4	16	0	128	40	640	3,20	64,00	TIDAK SETUJU
11	Y11	8	18	0	0	14	126	40	630	3,15	63,00	TIDAK SETUJU
12	Y12	8	17	1	13	1	138	40	690	3,45	69,00	NETRAL

13	Y13	4	19	3	13	1	132	40	660	3,30	66,00	NETRAL
14	Y14	5	18	2	14	1	132	40	660	3,30	66,00	NETRAL
15	Y15	4	18	6	11	1	133	40	665	3,33	66,50	NETRAL
16	Y16	6	18	2	2	12	124	40	620	3,10	62,00	TIDAK SETUJU
JUMLAH										56,90	1138,0	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										3,556	71,13	NETRAL

LAMPIRAN 3

TINGKAT CAPAIAN RESPONDEN

NO	KODE KUENSIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	X1.1	4	15	15	6	0	137	40	685	3,43	68,50	NETRAL
2	X1.2	4	12	5	2	17	104	40	520	2,60	52,00	SANGAT TIDAK SETUJU
3	X1.3	5	24	4	7	0	147	40	735	3,68	73,50	NETRAL
4	X1.4	5	16	14	0	5	136	40	680	3,40	68,00	NETRAL
5	X1.5	4	16	14	6	0	138	40	690	3,45	69,00	NETRAL
6	X1.6	5	15	20	0	0	145	40	725	3,63	72,50	NETRAL
7	X1.7	5	27	2	1	5	146	40	730	3,65	73,00	NETRAL
8	X1.8	5	16	2	12	5	124	40	620	3,10	62,00	TIDAK SETUJU
9	X1.9	19	14	1	6	0	166	40	830	4,15	83,00	SETUJU
10	X1.10	7	14	1	18	0	130	40	650	3,25	65,00	NETRAL
11	X1.11	9	12	1	1	17	115	40	575	2,88	57,50	TIDAK SETUJU
12	X1.12	9	11	2	18	0	131	40	655	3,28	65,50	NETRAL
13	X1.13	4	16	2	12	6	120	40	600	3,00	60,00	TIDAK SETUJU
14	X1.14	4	16	2	12	6	120	40	600	3,00	60,00	TIDAK SETUJU
15	X1.15	4	17	6	8	5	127	40	635	3,18	63,50	TIDAK SETUJU
16	X1.16	8	18	1	0	13	128	40	640	3,20	64,00	TIDAK SETUJU
JUMLAH										52,85	1057	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										3,303	66,06	NETRAL

Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X2)

NO	KODE KUENSIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	X2.1	11	12	16	1	0	153	40	765	3,83	76,50	NETRAL
2	X2.2	8	10	3	5	14	113	40	565	2,83	56,50	TIDAK SETUJU
3	X2.3	7	25	2	6	0	153	40	765	3,83	76,50	NETRAL
4	X2.4	10	13	16	1	0	152	40	760	3,80	76,00	NETRAL
5	X2.5	7	16	16	1	0	149	40	745	3,73	74,50	NETRAL
6	X2.6	7	17	15	1	0	150	40	750	3,75	75,00	NETRAL
7	X2.7	5	29	2	4	0	155	40	775	3,88	77,50	NETRAL
8	X2.8	4	16	2	18	0	126	40	630	3,15	63,00	TIDAK SETUJU
9	X2.9	19	17	0	4	0	171	40	855	4,28	85,50	SETUJU
10	X2.10	4	16	2	18	0	126	40	630	3,15	63,00	TIDAK SETUJU

11	X2.11	8	14	1	3	0	105	40	525	2,63	52,50	SANGAT TIDAK SETUJU
12	X2.12	4	17	1	18	14	141	40	705	3,53	70,50	NETRAL
13	X2.13	4	16	3	17	0	127	40	635	3,18	63,50	TIDAK SETUJU
14	X2.14	7	13	2	17	1	128	40	640	3,20	64,00	TIDAK SETUJU
15	X2.15	7	14	9	10	0	138	40	690	3,45	69,00	NETRAL
16	X2.16	15	15	0	3	7	148	40	740	3,70	74,00	NETRAL
JUMLAH										55,88	1117,50	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										3,492	69,84	NETRAL

Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja (X3)												
NO	KODE KUENSIIONER	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	JUMLAH	N	IDEAL	RATA-RATA	TCR%	KETERANGAN
1	X3.1	7	1	31	1	0	134	40	670	3,35	67,00	NETRAL
2	X3.2	7	1	4	1	27	80	40	400	2,00	40,00	SANGAT TIDAK SETUJU
3	X3.3	6	28	4	2	0	158	40	790	3,95	79,00	NETRAL
4	X3.4	6	1	31	1	1	130	40	650	3,25	65,00	NETRAL
5	X3.5	6	2	30	2	0	132	40	660	3,30	66,00	NETRAL
6	X3.6	6	2	31	1	0	133	40	665	3,33	66,50	NETRAL
7	X3.7	0	29	3	7	1	140	40	700	3,50	70,00	NETRAL
8	X3.8	0	2	3	34	1	86	40	430	2,15	43,00	SANGAT TIDAK SETUJU
9	X3.9	27	5	0	8	0	171	40	855	4,28	85,50	SETUJU
10	X3.10	0	5	0	35	0	90	40	450	2,25	45,00	SANGAT TIDAK SETUJU
11	X3.11	0	5	0	8	27	63	40	315	1,58	31,50	SANGAT TIDAK SETUJU
12	X3.12	0	5	0	35	0	90	40	450	2,25	45,00	SANGAT TIDAK SETUJU
13	X3.13	0	5	0	33	2	88	40	440	2,20	44,00	SANGAT TIDAK SETUJU
14	X3.14	0	5	0	33	2	88	40	440	2,20	44,00	SANGAT TIDAK SETUJU
15	X3.15	0	5	11	22	2	99	40	495	2,48	49,50	SANGAT TIDAK SETUJU
16	X3.16	11	5	0	6	18	105	40	525	2,63	52,50	SANGAT TIDAK SETUJU
JUMLAH										44,68	893,50	SANGAT SETUJU
RATA-RATA										2,792	55,84	TIDAK SETUJU

LAMPIRAN 4

UJI ANALISIS LINEAR BERGANDA

HASIL UJI t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.207	11.068		-.019	.985
	Kompensasi	.393	.126	.458	3.114	.004
	Motivasi	.399	.163	.357	2.454	.019
	Lingkungan kerja	.314	.206	.159	1.526	.136

a. Dependent Variable: kinerja

UJI f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4961.715	3	1653.905	19.638	.000 ^b
	Residual	3031.885	36	84.219		
	Total	7993.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja_X3, Motivasi_X2, Kompensasi_X1

UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.589	9.177
a. Predictors: (Constant), JUMLAH_X ₃ , JUMLAH_X ₂ , JUMLAH_X ₁				
b. Dependent Variable: JUMLAH_Y				

LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.81706506
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.079
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.486	2.056
	Motivasi	.498	2.009
	Lingkungan Kerja	.966	1.035
a. Dependent Variable: Kinerja			

UJI HETEROSKEDASITAS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.953	6.461		3.243	.003
Kopensasi	.022	.074	.064	.297	.768
Motivasi	-.195	.095	-.440	-2.053	.470
Lingkungan kerja	-.102	.120	-.131	-.850	.401

a. Dependent Variable: Abs_RES

UJI AUTOKORELASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.589	9.177	1.300

a. Predictors: (Constant), JUMLAH_X₃, JUMLAH_X₂, JUMLAH_X₁

b. Dependent Variable: JUMLAH_Y

Surat Selesai penelitian



Surat Keputusan Bimbingan



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 485 1262, Padang 25172

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 643/IL.3/AU/KEP/2022

TENTANG :
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR/SKRIPSI
Semester **Genap** Tahun Akademik 2021 / 2022

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat di Padang, setelah :

- Menimbang :
1. Bahwa sesuai dengan buku Pedoman Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat perlu ditetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi untuk setiap mahasiswa;
 2. Bahwa judul tugas akhir/skripsi terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing yang telah ditunjuk oleh ketua Prodi;
 3. Bahwa untuk kepastian dalam pelaksanaan tugas Dosen Pembimbing Tugas Akhir/Skripsi perlu ditetapkan Surat Keputusan Dekan;

- Mengingat :
1. AD dan ART Muhammadiyah
 2. Undang-undang Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas
 3. PP Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan dan penyelenggaraan Pendidikan.
 4. Statuta UM Sumbar Tahun 2020
 5. SK Akreditasi Nomor : 013/BAN-PT/Ak-XII/S1/VI/2009 tanggal 9 Juni 2009.
 6. SK Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 63/SK-MPT/III.B/1.b/1999 tanggal 11 Oktober 1999 tentang Qaedah PTM

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama :
- Menyetujui Judul Skripsi/tugas akhir kepada mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini;
- Nama : **Dandrian Tama Putra**
Bp/NPM : **18.10.002.61201.016**
Prodi : **Manajemen**

Judul Tugas Akhir/Skripsi :

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) UPT Padang)

- Kedua :
- Menunjuk Saudara :
- a. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd** Ditugaskan Sebagai Pembimbing I
 - b. **Nurhaida, SE, MM** Ditugaskan Sebagai Pembimbing II

- Ketiga :
- Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagai amanah. Jika terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan ditinjau kembali sebagaimana mestinya;

Ditetapkan di : Padang
Pada tanggal : 23 Syawal 1443 H.
24 Mei 2022 M.



Tembusan:

1. Rektor UM Sumbar
2. Yang bersangkutan
3. File



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

Nomor : 643/IL.3.AU/KEP-PSA/2022

Padang, 23 Syawal 1443 H.

Lamp. : 1 lembar

24 Mei 2022 M.

Hal : **Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth. Bpk/Ibuk/Sdr.

1. **Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd**
2. **Nurhaida, SE, MM**

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi UM Sumbar
Di
Padang

Assalammu 'alaikum wr. wb.


Kami sampaikan kepada Bapak/Ibuk/Sdr. bahwa mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya diwajibkan menulis skripsi dengan baik. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibuk/Sdr. menjadi pembimbing skripsi atas nama :

Nama : **Dandrian Tama Putra**
N I M : **18.10.002.61201.016**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Program : **Strata 1 (S1)**
Dengan Judul : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) UPT Padang)**

Selanjutnya setiap kegiatan konsultasi bimbingan skripsi, supaya Bapak/Ibuk/Sdr. Untuk mengisi daftar kegiatan konsultasi (terlampir). Yang nantinya dikirim ke Kopertis Wilayah X.

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibuk/Saudara, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Saudara diucapkan terima kasih.

Wabillaahi taufiq walhidayah
Wassalammu 'alaikum wr. wb.

Dekan,

Nuguh Setiawan, SE, M.Si
NBM : 1202659



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat : Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dandrian Tama Putra
NIM : 18.10.002.61201.016
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata I (S1)
Dengan Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) UPT Padang)

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	5/5-2022	terbaca Bab I. Kejuruan tenaga kendali apar pusat di Lampung, Nib, Mulya Kary		
2.	8/5-2022	Perbaikan Bab II, III		
3.	9/6-2022	Perbaiki sesuai coreka		
4.	20/6-2022	Perbaiki		
5.	23/6-2022	Perbaiki		
6.	30/6-2022	Perbaiki & lengkap		
7.	4/7/22	Perbaik Kuesioner		
8.	7/7/22	ACC sempro		
9.	7/8/22	Acc Sempr		
10.	9/8/22	Acc Semhinal		

Padang, 23 Syawal 1443 H.
24 Mei 2022 M.

Dekan,
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA BARAT

Panguh Setiawan, SE, M.Si
NBM : 1202659



Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

FAKULTAS EKONOMI

Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi Terakreditasi "B"

Website: www.umsb.ac.id e-mail: rektor@umsb.ac.id umsb@telkom.net

Alamat: Jalan Pasir Kandang Nomor 4, Telepon (0751) 481777, Padang 25172

DAFTAR KEGIATAN KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dandrian Tama Putra
NIM : 18.10.002.61201.016
Program Studi : Manajemen
Jenjang Program : Strata I (S1)
Dengan Judul : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) UPT Padang)

No.	Tanggal Konsultasi	Usulan/Perbaikan/Penjelasan	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1.	5/2/22 5/4-22	perbaiki lagi ACC semhas		Shf Shf
2.	8/9-22	ACC Kompere	Shf	
3.	8/9-22	ACC Kompere		Shf
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

Padang, 23 Syawal 1443 H.
24 Mei 2022 M.

Dekan,

Padang Setiawan, SE, M.Si
NIM : 1202659



Peretujuan Seminar Proposal

PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL
Telah disetujui untuk Seminar Proposal Penelitian

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero)
UNIT PELAYANAN TEKNIS PADANG

NAMA : DANDRIAN TAMA PUTRA
NIM : 181000261201016
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Padang, 15 Juli 2022

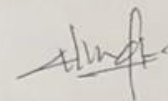
Disetujui Oleh :

Pembimbing 1



(Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)

Pembimbing 2



(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui

Ketua Program Studi



(Usman, SE, M.Si)

Persetujuan Seminar Hasil

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL

Telah Disetujui untuk Ujian Seminar Hasil

"PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANAAN TRAMISI PADANG"

Nama : Dandrian Tama Putra
Nim : 18.10.002.612.010.16
Program Studi : Manajemen

Padang , 05 September 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

(Dr. Dra. Tri Irfa Indrayani, M. Pd)

Pembimbing II

(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui

Peny. Prodi



Persetujuan Ujian Komprehensif

PERSETUJUAN KOMREHENSIF

Telah Disetujui untuk Ujian Komprehensif

"PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANAAN TRAMISI PADANG"

Nama : Dandrian Tama Putra
Nim : 18.10.002.612.010.16
Program Studi : Manajemen

Padang , 08 September 2022

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing I


(Dr. Dra. Tri Irfha Inddrayani, M. Pd)


(Nurhaida, SE, MM)

Diketahui

Ketua Prodi


(E. Saniar, SE, M.Si)

Lokasi Penelitian PT PLN PERSERO UPT PADANG





