

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.PLN (Persero) UPT MAKASSAR

Wahyudi Dahlan¹, Samsul Rizal², Sri Andayaningsih³

Universitas Muhammadiyah Makassar

E-Mail: way20190@gmail.com¹, rizalsamsul09@unismuh.ac.id², sri.andayaningsih@unismuh.ac.id³

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden yang merupakan seluruh pegawai PT. PLN (Persero) UPT Makassar dengan menggunakan metode sampel jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terkait variabel yang diteliti. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,908 menunjukkan bahwa 90,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar, sementara motivasi kerja tetap memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

Abstract – The purpose of this study was to analyze the effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. PLN (Persero) UPT Makassar, both partially and simultaneously. The sample in this study consisted of 55 respondents, representing all employees of PT. PLN (Persero) UPT Makassar, using a saturated sampling method. The type of data used in this study was quantitative data obtained through the distribution of questionnaires related to the variables studied. The research instrument used a Likert scale. The data analysis methods included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using SPSS version 26. The results showed that the Work Motivation variable (X1) had a positive but insignificant effect on Employee Performance, while the Compensation variable (X2) had a positive and significant effect on Employee Performance. In addition, Work Motivation and Compensation simultaneously had a positive and significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.908 indicated that 90.8% of the variation in Employee Performance could be explained by the Work Motivation and Compensation variables, while the remaining 9.2% was influenced by other factors outside this study. Therefore, it can be concluded that compensation is the most dominant factor in improving employee performance at PT. PLN (Persero) UPT Makassar, while work motivation still contributes positively to improving employee performance.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis global dan nasional dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Transformasi digital, peningkatan tuntutan layanan publik, serta tekanan efisiensi organisasi mendorong perusahaan untuk lebih serius dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Dalam perspektif manajemen modern, kinerja pegawai bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Literatur manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa motivasi kerja serta sistem kompensasi merupakan determinan penting

dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bagaimana kedua faktor tersebut berperan dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam konteks nasional, organisasi sektor publik dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), menghadapi tuntutan peningkatan kualitas layanan dan efisiensi operasional seiring dengan reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan. Sektor energi sebagai penyedia layanan publik dituntut menjaga keandalan sekaligus efektivitas kinerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun tingkat pengaruhnya berbeda pada setiap organisasi (Nabila & Hubbansyah, 2024). Temuan ini menegaskan bahwa hubungan antarvariabel sangat dipengaruhi oleh karakteristik dan konteks organisasi.

Sebagai perusahaan penyedia tenaga listrik nasional, PT PLN (Persero) memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan pelayanan masyarakat. Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Makassar berperan penting dalam menjaga stabilitas sistem kelistrikan di wilayah Indonesia Timur. Berbagai tuntutan operasional, seperti pemeliharaan jaringan dan pencapaian target kinerja, menuntut pegawai yang memiliki motivasi dan komitmen kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, pengelolaan motivasi dan kompensasi menjadi bagian penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dinamika tersebut tercermin dalam perkembangan produktivitas sektor ketenagalistrikan dalam beberapa tahun terakhir, sebagaimana ditunjukkan pada grafik berikut:

Gambar 1 Indeks Produktivitas Pegawai Sektor Ketenagalistrikan Tahun 2015–2024



Sumber: Laporan Tahunan PT PLN (Persero) dan Statistik Ketenagalistrikan.

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa produktivitas sektor ketenagalistrikan menunjukkan kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun, meskipun pada periode tertentu mengalami perlambatan. Tren ini mengindikasikan bahwa standar kinerja dalam sektor energi terus mengalami peningkatan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk memastikan bahwa pegawai memiliki tingkat motivasi yang memadai serta memperoleh sistem kompensasi yang adil dan proporsional. Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, peningkatan tuntutan produktivitas berpotensi menimbulkan penurunan kualitas kinerja maupun beban kerja yang tidak seimbang.

Secara empiris, laporan manajemen kinerja di berbagai organisasi publik menunjukkan bahwa variasi capaian kinerja sering kali berkaitan dengan tingkat motivasi kerja dan persepsi terhadap sistem kompensasi. Beberapa studi terbaru menemukan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan semangat kerja serta tanggung jawab pegawai (Miftahul & Salma, 2023). Namun demikian, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial saja tidak selalu cukup untuk meningkatkan performa apabila tidak diiringi dengan motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang mendukung. Fenomena ini menegaskan bahwa hubungan antara motivasi, kompensasi, dan kinerja tidak bersifat sederhana, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Secara teoritis, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Teori hierarki kebutuhan dan teori harapan menjelaskan bahwa individu akan bekerja lebih optimal ketika kebutuhan serta ekspektasi mereka terpenuhi (Robbins & Judge, 2022). Sementara itu, teori keadilan dalam kompensasi menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam sistem imbalan sebagai pendorong kinerja. Apabila pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka mereka cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan demikian, motivasi dan kompensasi memiliki landasan teoritis yang kuat dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu di berbagai sektor menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Studi empiris mengungkapkan bahwa pegawai dengan tingkat motivasi tinggi cenderung memiliki kualitas kerja dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan pegawai dengan motivasi rendah (Nabila & Hubbansyah, 2024). Demikian pula, kompensasi yang kompetitif terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan semangat kerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi, terutama ketika diterapkan pada organisasi dengan karakteristik berbeda seperti perusahaan energi atau BUMN.

Keterbatasan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan konteks, khususnya pada organisasi BUMN sektor energi di wilayah Indonesia Timur. Sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintahan daerah, sehingga belum banyak penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada unit teknis PLN. Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor ketenagalistrikan memiliki tingkat risiko, tanggung jawab, serta standar operasional yang berbeda dibanding sektor lainnya. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi organisasi yang diteliti.

Selain itu, terdapat kesenjangan metodologis dalam beberapa penelitian sebelumnya yang belum sepenuhnya menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan pengujian asumsi statistik yang komprehensif. Beberapa penelitian hanya menggunakan analisis deskriptif atau korelasional tanpa menguji pengaruh simultan antarvariabel secara mendalam. Oleh karena itu, diperlukan penelitian dengan model regresi linear berganda yang mampu menjelaskan kontribusi masing-masing variabel secara parsial maupun simultan (Sugiyono, 2021). Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan hasil yang lebih objektif dan terukur.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Namun, belum terdapat bukti empiris yang secara spesifik menguji hubungan tersebut pada pegawai PT. PLN (Persero) UPT Makassar. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang mampu memberikan gambaran nyata mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana motivasi kerja dan kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UPT Makassar, sehingga dapat diperoleh dasar empiris dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Jenis ini dipilih karena fokus penelitian tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi mencoba menjelaskan hubungan kausal antar variabel, yakni pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian eksplanatori menekankan

pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel numerik serta analisis hubungan antar variabel yang diuji secara statistik (Creswell & Creswell, 2022). Pendekatan ini berbeda dengan penelitian deskriptif yang hanya menggambarkan keadaan variabel tanpa menguji pengaruh, maupun penelitian eksperimen yang mengendalikan variabel dalam kondisi terkendali.

Oleh karena itu, eksplanatori cocok untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, karena dapat memberikan penjelasan yang logis dan sistematis mengenai sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sekaran & Bougie, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

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

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik di Indonesia. Sejarah perusahaan ini berawal dari masa kolonial Belanda, dimana penyediaan listrik dikelola oleh perusahaan swasta Belanda. Setelah kemerdekaan Indonesia, tepatnya pada tanggal 27 Oktober 1945, pemerintah mengambil alih pengelolaan listrik dan membentuk Jawatan Listrik dan Gas sebagai cikal bakal PLN. Selanjutnya, melalui berbagai perubahan kelembagaan, perusahaan ini resmi menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN) dan kemudian berubah status menjadi Persero pada tahun 1994.

Seiring dengan perkembangan kebutuhan energi listrik yang semakin meningkat, PT PLN (Persero) terus melakukan pengembangan organisasi, termasuk pembentukan unit-unit pelaksana teknis di berbagai daerah. Salah satu unit tersebut adalah Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Makassar, yang berada di bawah Unit Induk Transmisi Sulawesi, Kalimantan, dan Nusa Tenggara (UIT Sulkitan). UPT Makassar memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pemeliharaan jaringan transmisi tenaga listrik tegangan tinggi, guna menjamin keandalan penyaluran listrik di wilayah Makassar dan sekitarnya.

Sebagai bagian dari PT PLN (Persero), UPT Makassar berkomitmen untuk mendukung visi perusahaan dalam menyediakan tenaga listrik yang andal, berkualitas, dan berkelanjutan bagi masyarakat. Dalam menjalankan operasionalnya, unit ini berfokus pada peningkatan kinerja sistem transmisi serta pelayanan yang optimal untuk menunjang kebutuhan energi listrik di wilayah kerjanya.

2. Visi Misi PT. PLN (Persero) UPT Makassar

Visi PT. PLN (Persero) UPT Makassar mengacu pada visi perusahaan induk, yaitu: "Menjadi perusahaan listrik terkemuka di Asia Tenggara dan menjadi pilihan utama pelanggan untuk solusi energi, serta diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh, unggul, dan terpercaya."

Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. PLN (Persero) UPT Makassar menjalankan misi sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan usaha kelistrikan dan bidang terkait yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, pegawai, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai sarana dalam meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mendorong peran tenaga listrik sebagai penggerak utama aktivitas ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan operasional yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

3. Tujuan PT. PLN (Persero) UPT Makassar

Sebagai unit pelaksana transmisi, PT. PLN (Persero) UPT Makassar memiliki tujuan utama dalam mendukung keandalan sistem kelistrikan, yaitu:

- a. Menjamin penyaluran tenaga listrik melalui jaringan transmisi agar tetap andal, aman, dan efisien.
- b. Melaksanakan pemeliharaan infrastruktur transmisi, termasuk transformator dan peralatan lainnya, guna mencegah gangguan sistem.
- c. Menyusun, melaksanakan, serta mengevaluasi kegiatan operasional penyaluran tenaga listrik secara berkelanjutan.
- d. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui inovasi dan pemanfaatan teknologi dalam sistem operasional.
- e. Mendukung penyediaan energi listrik yang berkualitas sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan deskripsi umum mengenai latar belakang individu yang menjadi subjek dalam penelitian, yang mencakup aspek seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pekerjaan, dan pengalaman. Informasi ini disajikan untuk memberikan gambaran konteks data yang diperoleh, sehingga membantu dalam memahami kondisi responden serta mendukung proses analisis dan interpretasi hasil penelitian secara lebih tepat. Karakteristik responden berdasarkan data penelitian disajikan pada tabel berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	43	78,2%
Perempuan	12	21,8%
Total	55	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data pada tabel, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 78,2%, sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang atau 21,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki dari total 55 responden yang terlibat.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
≤ 25 tahun	1	1,8%
26–35 tahun	39	70,9%
36–45 tahun	15	27,3%
Total	55	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau 70,9%. Selanjutnya, responden berusia 36–45 tahun berjumlah 15 orang atau 27,3%, sedangkan responden dengan usia ≤25 tahun hanya 1 orang atau 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden usia produktif, khususnya pada kelompok usia 26–35 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
S1	47	85,5%
S2	8	14,5%
Total	55	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 47 orang atau 85,5%, sedangkan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 8 orang atau

14,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 tahun	1	1,8%
1–5 tahun	26	47,3%
6–10 tahun	28	50,9%
Total	55	100%

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel, sebagian besar responden memiliki masa bekerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 50,9%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 26 orang atau 47,3%, sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya 1 orang atau 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 55 responden melalui penyebaran kuesioner, diperoleh berbagai tanggapan yang diukur menggunakan skala Likert. Variabel Motivasi Kerja (X1) dalam penelitian ini dioperasionalkan melalui 5 indikator yang dijabarkan ke dalam 10 pernyataan. Tanggapan yang diberikan responden mencerminkan tingkat dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kesungguhan mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun hasil penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja disajikan pada bagian berikut:

Tabel 5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	2	3,6	5	9,1	3	5,5	45	81,8	4,65
X1.1.2	0	0,0	1	1,8	7	12,7	5	9,1	42	76,4	4,60
X1.1											4,63
X1.2.1	0	0,0	4	7,3	24	43,6	12	21,8	15	27,3	3,69
X1.2.2	0	0,0	2	3,6	16	29,1	24	43,6	13	23,6	3,87
X1.2											3,78
X1.3.1	0	0,0	4	7,3	4	7,3	21	38,2	26	47,3	4,25
X1.3.2	0	0,0	1	1,8	7	12,7	39	70,9	8	14,5	3,98
X1.3											4,12
X1.4.1	0	0,0	2	3,6	5	9,1	43	78,2	5	9,1	3,93
X1.4.2	0	0,0	1	1,8	3	5,5	42	76,4	9	16,4	4,05
X1.4											
X1.5.1	0	0,0	2	3,6	4	7,3	45	81,8	4	7,3	3,93
X1.5.2	0	0,0	2	3,6	6	10,9	39	70,9	8	14,5	3,96
X1.5											3,95
Mean Variabel Motivasi Kerja (X1)											4,09

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai mean sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki dorongan kerja yang cukup kuat sehingga mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Tanggapan responden terhadap variabel X2 yang diukur melalui 5 indikator dan dijabarkan ke dalam 10 pernyataan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	2	3,6	5	9,1	9	16,4	39	70,9	4,55
X2.1.2	0	0,0	0	0,0	8	14,5	17	30,9	30	54,5	4,40
X2.1											4,48
X2.2.1	0	0,0	3	5,5	4	7,3	7	12,7	41	74,5	4,56
X2.2.2	0	0,0	1	1,8	7	12,7	13	23,6	34	61,8	4,45
X2.2											4,51
X2.3.1	0	0,0	2	3,6	6	10,9	4	7,3	43	78,2	4,60
X2.3.2	0	0,0	3	5,5	4	7,3	37	67,3	11	20,0	4,02
X2.3											4,31
X2.4.1	0	0,0	0	0,0	6	10,9	40	72,7	9	16,4	4,05
X2.4.2	0	0,0	3	5,5	4	7,3	39	70,9	9	16,4	4,00
X2.4											4,03
X2.5.1	0	0,0	3	5,5	4	7,3	40	72,7	8	14,5	3,91
X2.5.2	0	0,0	1	1,8	6	10,9	42	76,4	6	10,9	3,95
X2.5											3,93
Mean Variabel Kompensasi (X2)											4,25

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa variabel X2 memiliki nilai mean sebesar 4,25 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap variabel X2 dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam variabel X2 telah dirasakan dengan baik oleh responden dan mampu mendukung tujuan penelitian.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diukur melalui 5 indikator dan dijabarkan ke dalam 10 pernyataan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	0	0,0	0	0,0	7	12,7	7	12,7	41	74,5	4,62
Y.1.2	0	0,0	2	3,6	6	10,9	11	20,0	36	65,5	4,45
Y.1											4,54
Y.2.1	0	0,0	1	1,8	6	10,9	9	16,4	39	70,9	4,55
Y.2.2	0	0,0	3	5,5	4	7,3	12	21,8	36	65,5	4,45
Y.2											4,50
Y.3.1	0	0,0	2	3,6	5	9,1	10	18,2	38	69,1	4,47
Y.3.2	0	0,0	2	3,6	5	9,1	36	65,5	12	21,8	4,05
Y.3											4,26
Y.4.1	0	0,0	3	5,5	4	7,3	35	63,6	13	23,6	4,05
Y.4.2	0	0,0	2	3,6	6	10,9	32	58,2	15	27,3	4,09
Y.4											4,07
Y.5.1	0	0,0	4	7,3	4	7,3	10	18,2	37	67,3	4,38
Y.5.2	0	0,0	2	3,6	4	7,3	6	10,9	43	78,2	4,64
Y.5.1											4,51
Mean Variabel Kinerja Pegawai (Y)											4,38

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai mean sebesar 4,38 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kinerja pegawai sudah berada pada tingkat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam penelitian ini dinilai sangat baik dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel serta memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai korelasi yang tinggi dengan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan masing-masing variabelnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen tersebut dinilai mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti secara akurat dan dapat mendukung analisis pada tahap selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,896, Kompensasi (X2) sebesar 0,938, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,957. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 8 Uji Validitas dan Reliabilitas

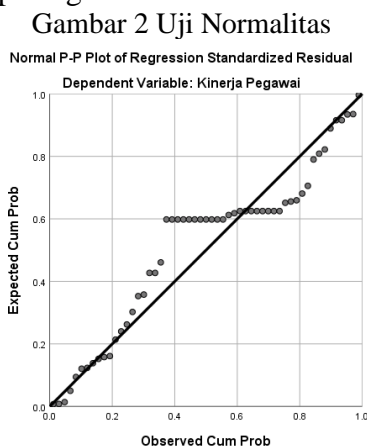
Variabel	Pernyataan	Validitas				Reliabilitas	
		r-hitung	r-tabel	Sig.	Ket	Cronbach's Alpha	Ket.
X1	X1.1	0,869	0,266	0,000	Valid	0,896	Reliabel
	X1.2	0,807	0,266	0,000	Valid		
	X1.3	0,914	0,266	0,000	Valid		
	X1.4	0,796	0,266	0,000	Valid		
	X1.5	0,879	0,266	0,000	Valid		
X2	X2.1	0,896	0,266	0,000	Valid	0,938	Reliabel
	X2.2	0,947	0,266	0,000	Valid		
	X2.3	0,939	0,266	0,000	Valid		
	X2.4	0,847	0,266	0,000	Valid		
	X2.5	0,861	0,266	0,000	Valid		
Y	Y.1	0,937	0,266	0,000	Valid	0,957	Reliabel
	Y.2	0,945	0,266	0,000	Valid		
	Y.3	0,946	0,266	0,000	Valid		
	Y.4	0,857	0,266	0,000	Valid		
	Y.5	0,939	0,266	0,000	Valid		

Sumber: Lampiran 2

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data residual dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan pendekatan grafik melalui Normal P–P Plot of Regression Standardized Residual, dengan cara mengamati penyebaran titik-titik terhadap garis diagonal. Hasil dari uji normalitas tersebut ditampilkan pada gambar berikut.



Berdasarkan grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan, pola penyebaran tidak menunjukkan deviasi yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini umumnya dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), dimana nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(X1)	0,159	6,278	Tidak terjadi Multikolinearitas
	(X2)	0,159	6,278	Tidak terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

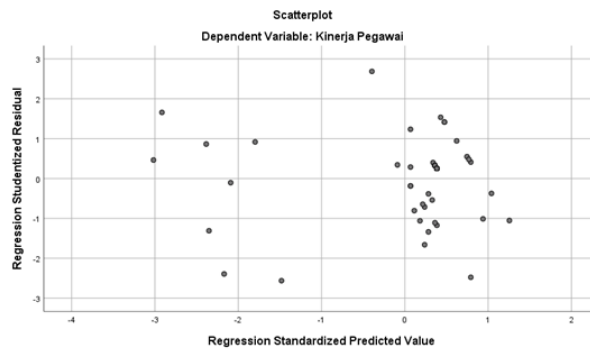
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai Tolerance sebesar 0,159 (>0,10) dan VIF sebesar 6,278 (<10) pada variabel X1 dan X2 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah variansi residual konstan. Uji ini dilakukan menggunakan scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu nol. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) memengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	T	Sig	Keterangan					
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Pegawai (Y)	0,149	0,118	1,119	0,268	Hipotesis Ditolak					
Kompensasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	0,964	0,844	8,002	0,000	Hipotesis Diterima					
R = 0,953											
R Square= 0,908											
F = 256,466							Sig = 0,000				
Y=							0,321 + 0,149X₁ + 0,964X₂				

Sumber: Lampiran 4

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kinerja Pegawai (Y) – Konstanta 0,321

Jika Motivasi Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) dianggap bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai yang terbentuk adalah sebesar 0,321. Nilai ini menunjukkan kondisi dasar kinerja tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.

- b. Motivasi Kerja (X₁) – Koefisien 0,149

Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,149. Artinya, peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Namun, karena nilai signifikansi sebesar 0,268 (> 0,05), maka pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan ditolak.

c. Kompensasi (X_2) – Koefisien 0,964

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) memperkuat bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R Square sebesar 0,908 menunjukkan bahwa sebesar 90,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sementara itu, sisanya sebesar 9,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

b. Uji Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F sebesar 256,466 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang baik dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini.

c. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan hasil analisis, variabel Motivasi Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,268 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial hanya variabel Kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak seluruh variabel independen dalam penelitian ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak seluruhnya diterima. Temuan ini memberikan gambaran bahwa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari dorongan internal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang lebih nyata. Selanjutnya, pembahasan masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, peningkatan motivasi kerja belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja secara nyata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai belum menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja yang optimal.

Temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Miftahul & Salma, 2023). Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja relatif lebih kecil dibandingkan kompensasi (Nabila & Hubbansyah, 2024). Selain itu, penelitian lain juga menjelaskan bahwa motivasi lebih berperan sebagai variabel pendukung atau mediasi dibandingkan sebagai faktor utama yang secara langsung memengaruhi kinerja (Wijayanto & Raharjo, 2024).

Secara teoritis, motivasi memang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada dukungan faktor lain seperti sistem penghargaan dan kondisi kerja (Dessler, 2023; Robbins, 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa didukung oleh faktor eksternal yang memadai.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, maka kinerja yang dihasilkan juga cenderung meningkat. Kompensasi menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan kepuasan pegawai dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Akbar et al., 2021). Selain itu, penelitian lain juga menemukan bahwa sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai (Wijaya et al., 2025). Hal yang sama juga dikemukakan bahwa pengelolaan kompensasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keterlibatan pegawai (Saks, 2022).

Secara teori, kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karena mampu memberikan dorongan nyata kepada pegawai (Hasibuan, 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa kompensasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja belum memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam penelitian ini.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi atau organisasi, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kompensasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian gaji, tunjangan, insentif, serta penghargaan yang adil dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.
2. Meskipun motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, organisasi tetap perlu memperhatikan aspek ini melalui peningkatan lingkungan kerja, pemberian penghargaan non-finansial, serta pengembangan karir agar dapat mendukung kinerja pegawai secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda atau perluasan objek penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., Siregar, H., & Putri, N. A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 45–54.
- Akbar, M. F., Siregar, H., & Putri, N. A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 45–54.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2020). Self-Determination Theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044935>
- Dessler, G. (2022). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (rev. ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (rev. ed.). Bumi Aksara.
- Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2022). *Sejarah dan perkembangan PT PLN (Persero)*. Kementerian BUMN RI.
- Latham, G. P. (2022). *Work motivation: History, theory, research, and practice* (3rd ed.). Sage Publications.
- Maslow, A. H. (2021). *A theory of human motivation* (Original work published 1943). Martino Fine Books.
- Miftahul, I., & Salma, S. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 145–156.
- Miftahul, I., & Salma, S. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 145–156.
- Nabila, A., & Hubbansyah, A. K. (2024). The role of compensation and work motivation on employee performance. *INQUISITIVE: International Journal of Economic*, 4(2), 83–93. <https://doi.org/10.35814/inquisitive.v4i2.6901>
- Nabila, A., & Hubbansyah, A. K. (2024). The role of compensation and work motivation on employee performance. *INQUISITIVE: International Journal of Economic*, 4(2), 83–93. <https://doi.org/10.35814/inquisitive.v4i2.6901>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw Hill Education.
- PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Sulawesi, Kalimantan, dan Nusa Tenggara. (n.d.). *Profil unit dan operasional transmisi*. PT PLN (Persero).
- PT PLN (Persero). (2023). *Laporan tahunan PT PLN (Persero) 2023*. PT PLN (Persero). <https://web.pln.co.id>
- PT PLN (Persero). (2023). *Profil perusahaan PT PLN (Persero)*. PT PLN (Persero).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Sanajaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Journal of Research Laboratory*, 14(2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Sanajaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor motivasi kerja yang mempengaruhi produktivitas pegawai sektor publik di Indonesia. *Journal of Research Laboratory*, 14(2). <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1571>
- Schaufeli, W. B. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta)

- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers
- Wijaya, M. A., Hudiyah, D., Putrie, R. A., & Falahhuddin, A. (2025). Compensation! Is It the Key to Improving Employee Performance and Commitment in the VUCA Era? *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 23(1), 73–84. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v23i1.24968>
- Wijaya, M. A., Hudiyah, D., Putrie, R. A., & Falahhuddin, A. (2025). Compensation! Is it the key to improving employee performance and commitment in the VUCA era? *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 23(1), 73–84. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v23i1.24968>
- Wijayanto, M. B., & Raharjo, K. (2024). Analisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–58.
- Wijayanto, M. B., & Raharjo, K. (2024). Analisis faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada sektor publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–58.