

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UPT GRESIK

Akhmad Fendi Setiawan⁽¹⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik ⁽¹⁾
Email: sajekfendi2103@gmail.com

Maulidiah Amalina Rizqi⁽²⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik⁽²⁾
Email: maulidiah@umg.ac.id

Nur Cahyadi⁽³⁾

Program Studi Manajemen S1
Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik⁽³⁾
Email: nurcahyadi@umg.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Gresik secara signifikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan program SPSS versi 20. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, pengumpulan data penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, variabel kompensasi, dan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Gresik.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Tingkat Pendidikan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether there is a significant effect of work motivation, compensation and education level on employee performance at PT PLN (Persero) UPT Gresik. The method in this study uses quantitative methods. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis and hypothesis testing with the SPSS version 20 program. The number of samples used in this study were 52 respondents, data collection was distributed using a Likert scale. The results of this study indicate that the work motivation variable, compensation variable and educational level variable do not significantly influence employee performance at PT PLN (Persero) UPT Gresik.

Keywords: Motivation, Compensation, Level Of Education.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah hubungan dan peran manusia yang mempelajari tentang suatu bidang manajemen dalam organisasi perusahaan. Dalam setiap kegiatan organisasi manusia memiliki pengaruh penting serta berperan aktif, sebab manusia menjadi perancang, pelaksana, serta penentu demi terwujudnya tujuan organisasi. Meskipun perusahaan memiliki alat canggih tapi kedudukan aktif karyawan tidak diperhatikan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan memiliki peran

yang sangat aktif di dalam Perusahaan, jika karyawan tidak terlibat meskipun perusahaan tersebut memiliki alat yang cukup maka alat tersebut tidak ada manfaatnya dan tidak bisa berjalan tanpa peran karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan perlu dilakukan kinerja sumber daya yang optimal sehingga bisa menentukan maju atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tidak hanya sistem yang penting di perusahaan, organisasi perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia karena menjadi hal yang begitu penting dan mampu berkontribusi terhadap tujuan perusahaan. Sehingga, perusahaan mampu berkembang dan dapat membangun sinergi untuk menentukan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Selain itu, di antara sinergi yang berkesinambungan seharusnya terbentuk ikatan yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan. Perusahaan dapat berjalan dengan baik dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain adalah karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, kinerja yang meningkat dan kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika karyawan dapat meningkatkan kinerjanya setiap hari, karena kinerja merupakan aspek yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan. Selain itu perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang sangat besar jika kinerja karyawan terus meningkat, dan target yang ditentukan perusahaan bisa terwujud. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67).

PT PLN Persero UPT Gresik adalah perusahaan BUMN yang bekerja melayani masyarakat dalam sistem kelistrikan diseluruh negara, serta mampu berusaha untuk melayani masyarakat yang mengalami kendala dalam hal kelistrikan dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik ditingkat internasional.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan. Penilaian kinerja merupakan meninjau, mengukur, serta menjalankan semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan penilaian kinerja karyawan antara lain yaitu perusahaan mampu memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan bonus secara adil supaya setiap karyawan mampu menunjukkan dan menggunakan kemampuan individu yang terbaik demi terwujudnya tujuan perusahaan (Nawawi, 2016:248).

Perusahaan dikatakan baik dan sukses untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh aspek seperti motivasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2009:111), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala bentuk upayanya untuk mencapai kapuasan kinerja karyawan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu aspek motivasi kerja menurut (Nawawi, 2016:354), merupakan aspek prestasi, aspek penghargaan, aspek tanggung jawab, aspek memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja, dan aspek pekerjaan.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 93-107	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Menurut (Nawawi, 2016:289), pengembangan karir merupakan usaha seorang karyawan yang dilakukan secara resmi terus menerus dan fokus pada kenaikan serta akumulasi keahlian seorang pekerja, dan diharapkan berakibat pada pengembangan serta ekspansi pengetahuan, yang membuka peluang memperoleh jabatan yang di inginkan selama bekerja. PT PLN (Persero) UPT Gresik terus berupaya untuk memotivasi karyawannya supaya bisa bekerja lebih baik dari tahun sebelum nya. Pengembangan karir atau promosi jabatan merupakan hal yang penting dilakukan dan bisa memotivasi karyawan dalam jangka panjang.

Selain motivasi kerja aspek kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sularmi, 2018:19), kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Bila perumusan kebijakan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada kemerosotan kinerja karyawan. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang pekerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kinerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat memotivasi dirinya untuk bekerja lebih baik (Arifin, 2017:99)

Selain kompensasi aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Menurut (Hidayati, 2021:99), Pendidikan menurut UU RI No.20 Tahun 2003, tentang pendidikan nasional pasal 1, Dinyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar untuk mempersiapkan siswa melalui aktivitas bimbingan, pengajaran, serta latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Tingkat pendidikan ialah usaha yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara instansi pemerintah, dan lembaga swadaya masyarakat untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik dimasa yang akan datang. Pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan kemampuannya dengan jalan membina pada potensi individu yang berupa rohani, jasmani, cipta, rasa, karsa, dan keahlian.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang bersangkutan dengan kinerja karyawan di perusahaan sudah banyak dilakukan terutama di indonesia. Penelitian – penelitian tersebut mempelajari berbagai macam indikator untuk mengetahui pengukuran kinerja karyawan sehingga bisa dijadikan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya. Berikut ini beberapa penelitian sebelumnya yang bersangkutan dengan permasalahan yang diteliti :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1	Judul	Retno Japanis Permatasari (2018). Berjudul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan”	Akhmad Fendi Setiawan (2022). Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Gresik.	-	-
	Variabel Bebas	- Pendidikan dan Pelatihan - Motivasi Kerja - Kompensasi	- Motivasi Kerja - Kompensasi - Tingkat Pendidikan	- Pendidikan - Motivasi - Kompensasi	- Pelatihan
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
2	Judul	Gatot Kusjono dan Putri Ratnasari (2019). Berjudul “Pengaruh Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Tenaga Lestari (<i>City Light Apartment Tangerang Selatan</i>)”	Akhmad Fendi Setiawan (2022). Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Pada PT PLN (Persero) UPT Gresik”	-	-
	Variabel Bebas	- Motivasi - Kompensasi	- Motivasi Kerja - Kompensasi - Tingkat Pendidikan	- Motivasi - Kompensasi	-

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-
3	Judul	Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, Jepri Apriyan (2019). Berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang”	Akhmad Fendi Setiawan (2022). Berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPT Gresik”	-	-
	Variabel Bebas	- Tingkat Pendidikan - Keterampilan - Kerja Sikap Kerja	- Motivasi Kerja - Kompensasi - Tingkat Pendidikan	- Tingkat Pendidikan	- Keterampilan Kerja - Sikap Kerja
	Variabel Terikat	Kinerja	Kinerja	Kinerja	-
	Penelitian	Kuantitatif	kuantitatif	kuantitatif	-
	Teknik Analisis Data	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	-

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan observasi langsung, karena adanya variabel yang hendak diteliti hubungannya dan juga tujuan untuk memberikan gambaran secara baik, kenyataan serta tepat mengenai fakta dan hubungan variabel yang akan diteliti.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 93-107	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Lokasi Penelitian

PT PLN (Persero) UPT Gresik yang berlokasi di Jalan Mayjend Sungkono Nomor. 04, Tenggulunan, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61123.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap pada PT PLN (Persero) UPT Gresik yang berjumlah 52 karyawan. Populasi menurut Sugiyono, (2016:80) merupakan daerah umum yang mempunyai obyek yang memiliki mutu serta ciri tertentu yang mudah difahami kemudian ditarik kesimpulan nya oleh peneliti. Dari populasi tersebut yang dijadikan Sampel adalah berjumlah 52 karyawan.

Sampel dari penelitian ini merupakan populasi yang wajib bersifat mewakili, karena penentuan jumlah sampel yang digunakan yaitu metode sampel jenuh sebab jumlah populasi relatif kecil. Menurut Sugiyono, (2016:85) sampling jenuh merupakan metode yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga perhitungan jumlah penduduk, karena semua populasi dapat digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam Penelitian ini menggunakan metode angket kuesioner. Menurut Sugiyono, (2016:142) metode angket kuesioner ialah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRESTASI

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Valid adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti yang menunjukkan kebenaran terhadap data yang sesungguhnya. Menurut Sugiyono, (2016:128) valid berarti data yang digunakan dan terkumpul terdapat kalimat yang sama terhadap data yang sudah teruji benar. Menurut Ghozali, (2013:52) kriteria keputusan instrumen dikatakan valid dan tidak valid antara lain:

- a) Jika nilai rhitung > rtabel (0,05) maka dari itu instrumen penelitian dinyatakan valid.
- b) Jika nilai rhitung < rtabel (0,05) maka dari itu instrumen penelitian tidak dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	rHitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,812	0,2732	0,000	Valid
	X1.2	0,725	0,2732	0,000	Valid
	X1.3	0,785	0,2732	0,000	Valid
	X1.4	0,790	0,2732	0,000	Valid
	X1.5	0,728	0,2732	0,000	Valid
	X1.6	0,733	0,2732	0,000	Valid
	X1.7	0,618	0,2732	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,748	0,2732	0,000	Valid
	X2.2	0,900	0,2732	0,000	Valid
	X2.3	0,922	0,2732	0,000	Valid
	X2.4	0,733	0,2732	0,000	Valid
	X2.5	0,856	0,2732	0,000	Valid
Tingkat Pendidikan (X3)	X3.1	0,925	0,2732	0,000	Valid
	X3.2	0,874	0,2732	0,000	Valid
	X3.3	0,864	0,2732	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,782	0,2732	0,000	Valid
	Y.2	0,746	0,2732	0,000	Valid
	Y.3	0,693	0,2732	0,000	Valid
	Y.4	0,787	0,2732	0,000	Valid
	Y.5	0,596	0,2732	0,000	Valid
	Y.6	0,622	0,2732	0,000	Valid
	Y.7	0,690	0,2732	0,000	Valid
	Y.8	0,667	0,2732	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Semua item pada kuesioner menunjukkan variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) valid dimana seluruh indeks nilai Rhitung lebih besar dari pada nilai Rtabel sebesar 0,2732. Sehingga semua hasil uji validitas dinyatakan valid sesuai dengan proses pengolahan data di SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, (2013:47) uji reliabilitas merupakan suatu alat dapat mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu pernyataan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang sangat konsisten atau sudah tepat. Kriteria pengambilan keputusan menurut Ghazali (2013:48) yaitu :

- a. Jika terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 dikatakan reliabel.
- b. Jika terdapat nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 dikatakan tidak reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,842	0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,886	0,70	Reliabel
Tingkat pendidikan (X3)	0,865	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,835	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Dapat di ketahui dari masing – masing variabel bahwa uji reliabilitas memiliki Cornbach Alpha > 0,70 dapat dilihat secara keseluruhan bahwa pertanyaan yang di berikan ke responden di katakan baik.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji normal atau tidak nya model regresi antara kedua variabel bebas dan variabel terikat. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov SPSS, Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho ; jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan data residual berdistribusi normal.

Ha ; jika nilai signifikansi < 0,05 maka dikatakan data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Nilai sig K-S	Batas Nilai Sig	Keterangan
0,232	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Hal ini dapat disimpulkan uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov SPSS menghasilkan nilai 0,232 yang berarti > 0,05 nilai tersebut dapat dikatakan terdistribusi normal yang berdasarkan pada proses pengolahan data yang sesungguhnya.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2013:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi apakah variabel bebas di temukan adanya korelasi atau tidak. Jika model regresi dikatakan baik maka tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan angka toleransi. Untuk melihat model regresi bisa dikatakan bebas secara penuh dari multikolinieritas adalah :

- a) Melihat tolerance : jika nilai dari tolerance < 0,10 menunjukkan adanya multikolinieritas.
- b) Melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) : jika nilai dari VIF > 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	0,973	1,028	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0,963	1,038	Tidak terjadi multikolinieritas
Tingkat Pendidikan (X3)	0,973	1,028	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Di ketahui nilai tolerance dari motivasi (0,973), kompensasi (0,963) dan tingkat pendidikan (0,973). Nilai VIF motivasi (1,028), kompensasi (1,038) dan tingkat pendidikan (1,028). Bisa ditarik

kesimpulan bahwa semua variabel tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2013:139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan sebelum nya ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Dibawah ini merupakan cara untuk memastikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas :

- a) Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (sig.) > 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b) Jika variabel independen memiliki nilai signifikansi (sig.) < 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi (X1)	0,725	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,708	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Tingkat Pendidikan (X3)	0,998	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Dapat diketahui dari hasil variabel motivasi (0,725), kompensasi (0,708) dan tingkat pendidikan (0,998). Maka dari itu tidak terjadi Heteroskedastisitas karena hasil sig. > 0,05 pada ketiga variabel independen tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), tingkat pendidikan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi antara lain:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

α = Nilai intersep

β = Koefisien

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Tingkat pendidikan

e = Error term

Y = Kinerja karyawan

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandarized Coefficients B</i>	Signifikansi
<i>Constant</i>	17,965	0,011
Motivasi (X1)	0,251	0,125
Kompensasi (X2)	0,222	0,215
Tingkat Pendidikan (X3)	0,161	0,545

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Hasil dari perhitungan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 17,965 + 0,251 + 0,222 + 0,161 + e$$

Keterangan :

1. Nilai koefisien B1 = 0,251 artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi (X1) dengan kinerja (Y), maka dari itu semakin tinggi motivasi kerja (X1) maka semakin tinggi kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Gresik.
2. Nilai koefisien B2 = 0,222 artinya terjadi hubungan yang positif antara kompensasi (X2) dengan kinerja (Y), hal ini semakin tinggi kompensasi (X2) maka semakin tinggi kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Gresik.
3. Nilai koefisien B3 = 0,161 artinya terjadi hubungan yang positif antara tingkat pendidikan (X3) dengan kinerja (Y), maka dari itu semakin tinggi tingkat pendidikan (X3) maka semakin tinggi kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Gresik.

Koefisien Determinasi R²

Menurut Ghazali, (2013:98) koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam mengungkapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika nilai yang mendekati angka satu berarti informasi yang diberikan oleh variabel independen sesuai yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam menganalisis koefisien determinasi sebagai berikut :

1. Jika koefisien determinasi mendekati nilai 0, berarti pengaruh independen atau variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), serta tingkat pendidikan (X3) mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah lemah.
2. Jika koefisien determinasi mendekati nilai 1, maka dari itu, pengaruh variabel independen atau variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan tingkat pendidikan (X3) mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah kuat.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,307	0,094	0,038

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Berdasarkan proses pengolahan data diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,038 yang berarti variabel kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Gresik dipengaruhi oleh motivasi (X1), kompensasi (X2), tingkat pendidikan (X3). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali, (2013:98) uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial atau uji t yang bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Maka dari itu perlu dilakukan antara lain :

Bentuk pengujian; $H_0; \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan dengan variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

$H_0; \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya jika terdapat pengaruh yang signifikan dengan variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Untuk menentukan hasil pengujian hipotesis diperlukan kriteria yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t dengan derajat kepercayaan 5 % :

1. H_0 ditolak jika t statistik < 0,05 atau t hitung > t tabel.
2. H_0 diterima jika t statistik > 0,05 atau t hitung < t tabel.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Signifikan t	Hasil
Motivasi (X1)	0,125	Tidak Signifikan
Kompensasi (X2)	0,215	Tidak Signifikan
Tingkat Pendidikan (X3)	0,545	Tidak Signifikan

Sumber : Data Primer (Diolah 2022)

Keterangan :

a. Variabel Motivasi (X1)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai pada variabel Motivasi (X1) nilai signifikan 0,125 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak yang artinya motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b. Variabel Kompensasi (X2)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai pada variabel Motivasi (X1) nilai signifikan 0,215 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_2 ditolak yang artinya kompensasi tidak berpengaruh

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 93-107	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

secara signifikan terhadap kinerja.

c. Variabel Tingkat Pendidikan (X3)

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai pada variabel Motivasi (X1) nilai signifikan 0,545 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima H3 ditolak yang artinya tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sudah terbukti penelitian ini variabel motivasi tidak mampu menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat menurut Farida dan Hartono, (2016:24) motivasi ialah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan apa yang diharapkan. Hal ini menyebabkan teori motivasi tersebut tidak mendukung dengan hasil penelitian menurut Adha, Dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga tidak didukung penelitian yang dilakukan oleh Subroto, (2018) dan penelitian menurut Luhur, (2014) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel motivasi adalah : memberikan pelatihan, memberikan penilaian kinerja, Melakukan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan komunikasi dan kerja sama, meningkatkan kemampuan karyawan, dan Memberikan fasilitas lengkap. Hasil analisis deskriptif, karyawan yang bekerja di PT PLN merasa sudah termotivasi karena pengembangan karir atau promosi jabatan yang diberikan di tahun 2020 sebanyak tiga orang yang diangkat menjadi supervisor dan untuk ditahun 2021 sebanyak satu orang yang diangkat menjadi supervisor, promosi jabatan yang dilakukan itu sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan sudah memberikan fasilitas lengkap sesuai keinginan karyawan berupa sarana dan prasarana didalam maupun di luar perusahaan, dan perusahaan sudah memberikan penilaian kinerja berupa penghargaan kinerja karyawan yang diberikan setiap semester berupa vandel dan uang penghargaan, serta penghargaan kinerja winduan yang diberikan setiap lamanya karyawan tersebut bekerja selama 8 Tahun berupa sertifikat dan uang penghargaan. Hal ini untuk menjaga agar kinerja karyawan semakin baik. Hal lain yang menyebabkan variabel motivasi tidak signifikan adalah jawaban yang dilakukan oleh responden tidak optimal atau terjadi *Human Error*, karena pada saat sebar kuesioner kepada responden tidak boleh didampingi dan disuruh ninggal. Alasannya, karena karyawan terlalu banyak kuesioner dari internal PLN sendiri yang belum dikerjakan.

Kedua, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel kompensasi tidak mampu menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu tidak sesuai dengan pendapat menurut

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 93-107	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

menurut Hasibuan, (2020:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, hal ini jika semua kompensasi sudah dibayarkan oleh perusahaan, maka karyawan harus membalas imbalan prestasi yang lebih besar dari sebelumnya. Sebaliknya, perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil. Maka dari itu, nilai prestasi kerja karyawan bisa lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan dan perusahaan mendapatkan keuntungan lebih besar. Hal ini menyebabkan teori kompensasi tersebut tidak mendukung dengan hasil penelitian menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga tidak didukung penelitian yang dilakukan oleh Rattu, Dkk (2018) dan penelitian menurut Suhardi, (2019) yang juga menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel motivasi adalah: Upah sudah memenuhi faktor minimal yang diresmikan oleh pemerintah, Mendapatkan jaminan kesehatan, Memperoleh tunjangan hari raya, Memperoleh tunjangan insentif apabila pekerjaan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, dan Memperoleh bonus secara adil. Hasil analisis deskriptif, menurut karyawan berdasarkan pada tabel 1.3 menyatakan kompensasi yang diberikan PT PLN sudah sesuai dalam hal pemberian THR, jaminan hari tua, tunjangan kesehatan, penghargaan kinerja karyawan, dan penghargaan kinerja winduan. akan tetapi ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dalam hal pemberian gaji, beberapa karyawan terus meminta kenaikan gaji di setiap tahunnya tapi oleh pimpinan perusahaan tidak di hiraukan, karena banyak karyawan yang bekerja di PT PLN adalah pegawai BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Dalam hal ini, meskipun karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang lama tapi gaji yang didapat tetap sama. Hal lain yang menyebabkan variabel kompensasi tidak signifikan adalah jawaban yang dilakukan oleh responden terjadi masalah *Human Error*, karena pada saat sebar kuesioner kepada responden tidak boleh didampingi. Alasannya, karena karyawan terlalu banyak kuesioner dari internal PLN sendiri yang belum dikerjakan.

Ketiga, hasil dari variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dalam hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel tingkat pendidikan tidak mampu menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tidak sesuai dengan pendapat menurut menurut adamy, (2016:20) tingkat pendidikan merupakan aspek kemampuan seseorang yang dianggap mampu dalam menduduki jabatan tertentu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini menyebabkan teori tingkat pendidikan tersebut tidak mendukung dengan hasil penelitian menurut Dwiarti dan Wibowo, (2018) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga tidak didukung penelitian yang dilakukan oleh Rattu, Dkk (2018), dan penelitian menurut Marshel, (2013) yang juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Desember 2022, Vol 2 No 2, 93-107	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu : pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal. Hasil analisis deskriptif, banyak karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) UPT Gresik dengan pendidikan terakhir SMA atau sederajat berjumlah 12 karyawan, D1 5 karyawan, D3 16 karyawan, S1 18 karyawan, dan S2 1 karyawan. Meskipun menurut surat keputusan direksi pasal 7 no.34 Tahun 2014 tentang proses rekrutmen pegawai di PT PLN minimal pendidikan S1 dan memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi profesi yang relevan dalam bidang yang dilamar, tapi untuk karyawan yang pendidikannya selain sarjana strata satu diwajibkan melaksanakan studi lanjut sampai memperoleh gelar sarjana (S1). Hal lain yang menyebabkan variabel tingkat pendidikan tidak signifikan adalah jawaban yang dilakukan oleh responden terjadi masalah *Human Error*, karena pada saat sebar kuesioner kepada responden tidak boleh didampingi. Alasannya, karena karyawan terlalu banyak kuesioner dari internal PLN sendiri yang belum dikerjakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Tingkat Pendidikan (X3) secara bersama - sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPT Gresik.

Saran

Hasil dari penelitian ini semoga terdapat manfaat yang dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya, dengan menambah fenomena atau jumlah variabel lain yang terjadi di lapangan tanpa unsur meniru variabel dari penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya variabel yang disarankan adalah seleksi karyawan, pengembangan karir, loyalitas karyawan dan produktivitas dengan menggunakan teknik analisis yang berbeda untuk mengetahui perbedaan teknik analisis data yang terdahulu dan sekarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar Elfi Muhammad, Nurdin Utami Deissya, dan Siswandi Yudi (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Humaniora (4) 1.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayati, Ainul, Roziana. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Sleman : CV Budi Utama.
- Hermawati Rahmi, dan Indriyani Septi (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi*. Jurnal JENIUS (3) 1.
- Kusjono, Gatot & Ratnasari, Putri. (2019). *Pengaruh Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada PT.Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment)Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius, 2 (2).*
- Luhur Yohanes Raden, (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. Jurnal OE (3).*
- Marshel Rondonuwu, (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Penggunaan Produk Nasabah Bank Sulut. Jurnal EMBA (1) 3.*
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan ke-9, Yogyakarta : Gadjadarda University Press.*
- Permatasari, Japanis, Retno. (2018). *Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius, 1 (3).*
- Rattu, Dkk (2018). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado. Jurnal EMBA (6) 3.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.*
- Sularmi, Lili. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius, 2 (1).*
- Sari Nila Vivi, Sari Widian Marta, dan Apriyan Jepri (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Jurnal JIM UPB (7) 1.*
- Subroto Setyowati, (2018). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan (12) 1.*
- Suhardi, (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam. Jurnal Benefita (4) 2.*