Jurnal EMT KITA
Indonesian Journal for the Economics, Management and Technology.

Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA,
8(1), 2024, 459-466
Available *online* at http://journal.lembagakita.org/index.php/emt

Peran Motivasi, Disiplin, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT PLN Bali

Akmil Asril [1*]
[1*] Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Bali, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali, Indonesia.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Dengan fokus pada dinamika jumlah pelanggan listrik, struktur organisasi perusahaan, dan kinerja sumber daya manusia, penelitian ini mengintegrasikan variabel-variabel tersebut dalam kerangka berfikir yang komprehensif. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis, dengan pengukuran kinerja melibatkan aspek kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dan kehandalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara kompensasi tidak signifikan. Koefisien determinasi (R2) mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 68,1%. Analisis parsial kompensasi menyiratkan bahwa sistem tersebut mungkin didasarkan pada keterampilan dan hasil akhir kinerja karyawan, sementara asumsi kesejahteraan pegawai menunjukkan bahwa tingkat kompensasi mungkin tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia di industri kelistrikan. Implikasinya mencakup perbaikan kebijakan manajemen sumber daya manusia, penciptaan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan peningkatan kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di PT PLN di Provinsi Bali.*

Kata kunci: *Motivasi; Disiplin; Kompensasi; Kinerja; PT. PLN di Provinsi Bali.*

Abstract. *This research aims to examine the influence of motivation, work discipline, and compensation on the performance of PT PLN employees in Bali Province. By focusing on the dynamics of the number of electricity customers, company organizational structure, and human resource performance, this research integrates these variables in a comprehensive thinking framework. The data analysis method uses multiple linear regression and hypothesis testing, with performance measurement involving aspects of quality, quantity, cooperation, initiative, and reliability. The research results show that simultaneously motivation, work discipline, and compensation have a significant influence on employee performance. Partially, motivation and work discipline have a positive and significant influence on performance, while compensation is not significant. The coefficient of determination (R2) indicates that these factors can explain variations in employee performance of 68.1%. A partial analysis of compensation implies that the system may be based on employee skills and performance outcomes, while the assumption of employee well-being suggests that the level of compensation may not significantly influence performance. The research results show that there are factors that influence the performance of human resources in the electricity industry. The implications include improving human resource management policies, creating a more productive work environment, and improving the quality of employee performance to achieve company goals. These findings can be the basis for developing more effective management strategies at PT PLN in Bali Province.*

Keywords: *Motivation; Discipline; Compensation; Performance; PT. PLN di Provinsi Bali.*

* Corresponding Author. Email: akmilasril@gmail.com [1*].

DOI: https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2183
Received: 4 January 2024, Revision: 16 January 2024, Accepted: 25 January 2024, Available *Online*: 30 January 2024.
Print ISSN: 2579-7972; *Online* ISSN: 2549-6204.
Copyright @ 2024. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Pendahuluan

Produktivitas kerja tidak sekadar mencakup hasil aktivitas fisik, melainkan juga melibatkan aspek sikap mental dan pandangan bahwa setiap hari harus menghasilkan lebih baik dari hari sebelumnya, dan besok harus menjadi lebih baik dari hari ini. Pemahaman mendalam terkait produktivitas kerja merupakan kunci untuk meraih kinerja optimal dari tenaga kerja, menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sejalan dengan itu, penting bagi karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan target perusahaan. Ketika karyawan tidak dapat mencapai target tersebut, mungkin karena motivasi yang rendah, yang seringkali muncul akibat ketidakpuasan atas kebutuhan mereka. Oleh karena itu, manajer perlu memahami bagaimana mendorong atau memotivasi karyawan, baik melalui faktor internal maupun eksternal.

Jumlah pelanggan listrik di Provinsi Bali menjadi indikator penting dalam mengevaluasi dampak motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PLN. Perubahan jumlah pelanggan dari tahun ke tahun menciptakan dinamika yang mempengaruhi motivasi, disiplin, dan kompensasi karyawan PT PLN. Melalui Laporan Statistik PLN (2022), dapat diketahui bahwa PT PLN memiliki 51.477 pegawai pada akhir Desember 2022, tersebar dalam berbagai peringkat dan latar belakang pendidikan. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa terdapat 592 pegawai dengan berbagai peringkat, dengan jumlah terbanyak berada pada peringkat ke-1 sebanyak 116 orang. Dalam hal pendidikan, sebanyak 353 pegawai memiliki latar belakang D1-D3, 218 orang berpendidikan S1, dan 21 orang memiliki gelar S2. Berdasarkan laporan tersebut disebutkan bahwa produktivitas pegawai selama tahun 2022 mencapai 5.318 MWh/pegawai dan 1.664 pelanggan/pegawai. Angka ini mencerminkan efisiensi tinggi karyawan dalam menyediakan layanan listrik. Sisi keuangan PT PLN tergambar melalui grafik pendapatan, yang mencapai jutaan Rupiah, grafik kapasitas terpasang, yang memberikan gambaran tentang daya listrik perusahaan dalam Megawatt (MW), dan grafik energi yang diproduksi, yang mencerminkan volume energi dalam Gigawatt-hour (GWh). Seluruh data ini memberikan pandangan holistik terhadap kinerja perusahaan di bidang sumber daya manusia dan kelistrikan.

Menurut Defrizal & Aldilah (2023), tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Manajer perlu berhati-hati dalam memberikan motivasi karena pemotivasi yang kurang tepat dapat mengakibatkan penurunan tingkat disiplin karyawan. Septia & Narundana (2023) menambahkan bahwa pentingnya memahami konsep-konsep motivasi untuk mengatasi masalah disiplin kerja. Masalah disiplin kerja dipandang sebagai dampak dari pemberian motivasi yang tidak sesuai oleh manajer atau kekurangan motivasi pada karyawan itu sendiri (Kurniawan *et ai*, 2023). Respon yang efektif dari manajemen perusahaan menjadi krusial untuk menjaga kontinuitas perusahaan dan memberikan dampak positif (Paton, 2006; Engemann & Henderson, 2014). Dengan memahami dan menangani aspek motivasi dan disiplin ini secara tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan strategi motivasi yang tepat guna meningkatkan disiplin kerja, mengoptimalkan kinerja, dan memastikan keberlanjutan kesuksesan organisasional. Kompensasi sebagai aspek penting dalam memberikan kepuasan bagi pegawai juga menjadi poin krusial dalam mencapai kinerja optimal. Penetapan program kompensasi yang adil dan sesuai dengan regulasi perburuhan atau peraturan kerja lembaga masing-masing menjadi sangat penting (Milkovich, Newman, & Gerhart, 2014; Michelman, 2013). Seiring dengan perkembangan pekerjaan di Provinsi Bali, PT PLN menambahkan bidang pekerjaan baru, yaitu bidang pelaksanaan konstruksi. Sistem tingkat organisasi perusahaan menggunakan Jenjang Karir (Level Kompensasi) dengan 6 level khusus. Struktur organisasi PT PLN di Provinsi Bali didasarkan pada Bagan Struktur Organisasi (BSO).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Studi ini

memperhitungkan berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja, termasuk dinamika jumlah pelanggan listrik dan struktur organisasi perusahaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam memahami dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di industri kelistrikan.

Tinjauan Literatur

Kinerja

Kinerja, dikenal sebagai "*performance*" dalam bahasa Inggris, merujuk pada prestasi kerja, pelaksanaan kinerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja yang tercermin dalam aktivitas atau fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu (Djamil, 2021). Fidyah & Setiawati (2020) mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya mencakup aspek kuantitatif tetapi juga kualitatif, sesuai dengan standar prestasi yang ditetapkan oleh individu atau perusahaan. Dalam penelitian ini, indikator kinerja melibatkan kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dan kehandalan/tanggung jawab.

Motivasi

Motivasi, menurut Graham & Weiner (1996), adalah kekuatan atau dorongan internal seseorang untuk melakukan aktivitas sesuai dengan dorongan tersebut. Teori motivasi kerja Douglas Mc Gregor, seperti yang dikutip dalam Sirota & Klein (2013), mengelompokkan bawahan menjadi dua kategori berdasarkan asumsi tertentu, yaitu bawahan yang tidak menyukai pekerjaan, pemalas, dan perlu dipaksa untuk menghasilkan, serta bawahan yang mampu dan memiliki inisiatif. Motivasi kerja dapat dibagi menjadi komponen internal dan eksternal. Komponen internal mencakup kebutuhan pribadi, keinginan, harapan, dan kedewasaan berpikir, sementara komponen eksternal melibatkan lingkungan kerja, kompensasi, supervisi, dan penghargaan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal melibatkan kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan, harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan, dan kepuasan kerja. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir, status, tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Menurut Saleem, Mahmood, & Mahmood (2010), pemberian motivasi kerja bertujuan untuk membagi pekerjaan, meningkatkan gairah kerja, mempertahankan dan meningkatkan kegairahan kerja bawahan, serta memberikan penghargaan dan kepuasan kerja. Razak, Sarpan, & Ramlan (2018) menambahkan bahwa pemberian motivasi juga bertujuan untuk mengubah perilaku, meningkatkan disiplin kerja, prestasi kerja, moral kerja, rasa tanggung jawab, produktivitas, efisiensi, dan menciptakan loyalitas karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, menurut Maryani, Y., Entang & Tukiran (2021), mencakup sikap mental dan tingkah laku yang tercermin dalam kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan kerja. Faktor pembentukan perilaku disiplin kerja melibatkan faktor kepribadian dan faktor lingkungan, baik internal maupun eksternal. Indikator disiplin kerja mencakup etika, norma, dan kaidah.

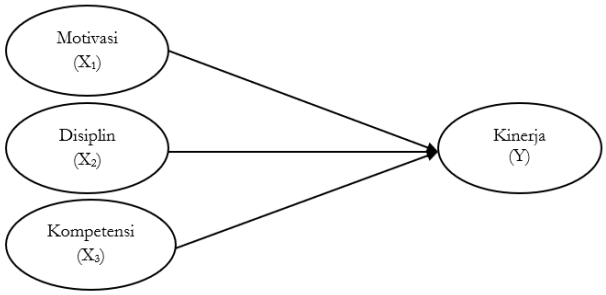
Kompensasi Kerja

Kompensasi kerja, seperti dijelaskan oleh Rahmawati (2016), merujuk pada segala bentuk penggantian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan mereka. Tujuan pemberian kompensasi, menurut Flannery, Hofrichter, & Platten (2002), melibatkan menarik orang berkualitas, mempertahankan karyawan yang baik, meraih keunggulan kompetitif, memotivasi karyawan, memastikan pembayaran sesuai aturan hukum, dan mendukung sasaran strategis perusahaan.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penelitian ini mencakup aspek-aspek kinerja, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi kerja. Kinerja diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dan kehandalan. Motivasi melibatkan komponen internal seperti kebutuhan, harapan, dan keinginan pribadi, serta komponen eksternal seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Disiplin kerja mencakup etika, norma, dan kaidah sebagai indikator.

Kompensasi kerja terdiri dari upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Keseluruhan aspek ini diintegrasikan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Kerangka Berfikir.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan model analisis data berupa regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Dalam persamaan regresi linear berganda, variabel kinerja pegawai (Y) dijelaskan sebagai fungsi dari variabel motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2), dan variabel kompensasi (X_3), serta faktor pengganggu (e). Persamaan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dengan a sebagai konstanta, b_1,b_2,b_3 sebagai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas, dan X_1,X_2,X_3 sebagai variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi. Faktor pengganggu (e) menggambarkan variabilitas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)
   Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H_0 bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama, sedangkan H_a menyatakan sebaliknya. Keputusan uji didasarkan pada angka probabilitas signifikansi (p), dengan batas keputusan p>0.05 untuk H_a diterima dan H_0 ditolak, serta p<0.05 untuk H_a ditolak dan H_0 diterima.
2) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
   Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel kinerja karyawan. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variasi. Namun, karena (R^2) memiliki kelemahan terhadap jumlah variabel, Penulis akan menggunakan nilai Adjusted R^2 untuk evaluasi yang lebih akurat.
3) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)
   Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi, disiplin, dan kompensasi secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah H_0 bahwa variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, dan H_a menyatakan sebaliknya. Keputusan uji didasarkan pada angka probabilitas signifikansi (p), dengan batas keputusan p>0.05 untuk H_0 diterima dan H_a ditolak, serta p<0.05 untuk H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan menggunakan model analisis data dan pengujian hipotesis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen pengukuran dapat menggambarkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Validitas item kuesioner dianggap terpenuhi ketika nilai r hitung > r tabel (n-2). Informasi lebih lanjut mengenai pengujian validitas dapat ditemukan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel/Indikator	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	Motivasi (X 1) - Al	0.925	0.185	Valid
2	Motivasi (X 1) - A2	0.805	0.185	Valid
3	Motivasi (X 1) - A3	0.802	0.185	Valid
4	Motivasi (X 1) - A4	0.799	0.185	Valid
5	Disiplin kerja (X2) - B 1	0.755	0.185	Valid
6	Disiplin kerja (X2) - B2	0.777	0.185	Valid
7	Disiplin kerja (X2) - B3	0.866	0.185	Valid
8	Disiplin kerja (X2) - B4	0.813	0.185	Valid
9	Kompensasi (X3) - C 1	0.794	0.185	Valid
10	Kompensasi (X3) - C2	0.821	0.185	Valid
11	Kompensasi (X3) - C3	0.821	0.185	Valid
12	Kompensasi (X3) - C4	0.814	0.185	Valid
13	Kinerja (Y) - D 1	0.769	0.185	Valid
14	Kinerja (Y) - D2	0.766	0.185	Valid
15	Kinerja (Y) - D3	0.796	0.185	Valid
16	Kinerja (Y) - D4	0.730	0.185	Valid

Sumber : Data primer 2023, (Diolah).

Pembahasan

Analisis Regresi

Dalam menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor PT PLN di Provinsi Bali, dapat dijelaskan melalui Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	B	Std. Error	t_{hitung}	t_{table}	Sig
1 (Constant)	1.094	0.432	2.534	0.182	0.013
X 1	0.306	0.097	3.151	0.182	0.002
X2	0.407	0.076	5.362	0.182	0.000
X3	0.010	0.088	0.115	0.182	0.909

Sumber : Data primer 2023, (Diolah).

Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi menggunakan program SPSS version 16.0, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.094 + 0.306X1 + 0.407X2 + 0.010X3$$

Dalam menginterpretasi koefisien regresi (β), dimulai dengan nilai konstanta (a) sebesar 1.094. Apabila variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) dianggap tetap, kinerja Pegawai PT PLN di Provinsi Bali adalah sebesar 1.094 pada skala Likert. Nilai ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih tergolong dalam kategori sederhana. Selanjutnya, pada variabel motivasi (X1), koefisien regresi sebesar 0.306 menandakan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja Pegawai PT PLN di Provinsi Bali sebesar 0.306. Variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, pada variabel disiplin kerja (X2), koefisien regresi sebesar 0.407 menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.407. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, untuk variabel kompensasi (X3), koefisien regresi hanya sebesar 0.010, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh lemah atau tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Pengaruh yang diberikan sangat lemah, tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

Tabel 3. Analisis of Variance (Anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	FTabel	Sig.
Regression	26.500	3	8.833	31.661	2.69	0.000
Residual	31.094	110	0.283			
Total	57.594	113	57.594			

Sumber : Data primer 2023, (Diolah).

Dalam upaya membuktikan hipotesis, dilakukan uji simultan (uji F) untuk mengevaluasi dampak keseluruhan motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Berdasarkan hasil uji F pada tabel analisis varians (Anova), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000. Angka ini menandakan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji simultan ini dilakukan dengan mengamati Fhitung (31.661), yang dibandingkan dengan Ftabel (2.69). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Fhitung jauh melebihi Ftabel, menegaskan bahwa model regresi secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan. Selanjutnya, uji parsial (uji t) dilakukan untuk menilai dampak masing-masing variabel independen secara terpisah. Variabel motivasi (X1) terbukti memberikan kontribusi signifikan dengan nilai thitung sebesar 3.151 (p = 0.002), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Demikian pula, variabel disiplin kerja (X2) memberikan dampak yang positif dan signifikan dengan nilai thitung sebesar 5.362 (p = 0.006). Ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja secara individu dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Meskipun variabel kompensasi (X3) menunjukkan pengaruh yang lemah dengan nilai thitung 0.115 (p = 0.909), hasil ini tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Secara keseluruhan, analisis varians mendukung temuan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali.

Tabel 4. Hasil Uji t Secara Persial

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig. t
Constant	2.530	1.6587	0.013
Motivasi (X1)	3.150	1.6587	0.002
Disiplin kerja (X2)	5.360	1.6587	0.000
Kompensasi (X3)	0.110	1.6587	0.909

Sumber : Data primer 2023, (Diolah).

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4, penelitian ini menghasilkan temuan yang dapat dijabarkan sebagai berikut. Pertama, variabel motivasi (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 3,150 dengan nilai ttabel sebesar 1,6587. Hasil ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Kedua, variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai thitung sebesar 5,360, sementara ttabel adalah 1,6587. Signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas yang jauh di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Ketiga, hasil penelitian pada variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai thitung sebesar 0,110, sedangkan ttabel adalah 1,6587. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,909, variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Analisis regresi menguatkan hipotesis bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Temuan ini memberikan wawasan mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan mendasari pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan kerja PT PLN di Provinsi Bali. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi perbaikan kebijakan SDM, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, serta meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1) Hubungan Antar Variabel
   Terdapat hubungan yang kuat sebesar 68,1% antara variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Semakin besar nilai koefisien korelasi (R), semakin kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.
2) Pengaruh Faktor Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi
   Faktor motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi yang dimasukkan ke dalam model regresi mempengaruhi kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3) Pengaruh Simultan
   Pembuktian secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali.
4) Analisis Parsial
   Secara parsial, motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, kompensasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN di Provinsi Bali.
5) Asumsi Terkait Kompensa
   Asumsi pertama menyiratkan bahwa sistem kompensasi di PT PLN di Provinsi Bali didasarkan pada keterampilan dan hasil akhir kinerja karyawan. Oleh karena itu, tingkat kompensasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja, sesuai dengan teori ERG (*Existence*, *Relatedness*, and *Growth*).
6) Asumsi Terkait Kesejahteraan Pegawai: Asumsi kedua menunjukkan bahwa para pegawai di PT PLN di Provinsi Bali mungkin sudah memasuki kondisi sejahtera, sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh oleh besaran tingkat kompensasi. Hal ini mungkin disebabkan oleh loyalitas pegawai yang sudah menerima berbagai macam kompensasi secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

Defrizal, & Aldilah, M. (2023). Analisis Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Toko Besi Tiga Jaya Makmur. *Jurnal EMT KITA*, *7*(3), 789–794. DOI: https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1279.

Djamil, M. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Unit Pelayanan Teknis Daerah Peureulak Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari*, *6*(1), 14-18.

Engemann, K. J., & Henderson, D. M. (2014). *Business continuity and risk management: essentials of organizational resilience*. Rothstein Publishing.

Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *9*(4), 64-81.

Flannery, T. P., Hofrichter, D. A., & Platten, P. E. (2002). *People, performance, & pay: Dynamic compensation for changing organizations*. Simon and Schuster.

Graham, S., & Weiner, B. (1996). Theories and principles of motivation. *Handbook of educational psychology*, *4*(1), 63-84.

Kurniawan, P., Budiman, S., Suhartono, A., & Jaenudin, J. (2023). The Influence Of Discipline And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, *2*(3), 74-82.

Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, *2*(2), 1-16.

McGregor, D. (1973). Theory X: the traditional view of direction and control. *Readings in the Study of Leadership*, 404.

Michelman, F. I. (2013). Property, utility, and fairness: comments on the ethical foundations of "just compensation" law. In *Constitutional Protection of Private Property and Freedom of Contract* (pp. 117-210). Routledge.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill.

Paton, D., & Hill, R. O. S. E. M. A. R. Y. (2006). Managing company risk and resilience through business continuity management. *Disaster resilience: An integrated approach*, 249-266.

PLN. (2022). Statistik PLN 2022. Sekretariat Perusahaan PT PLN (Persero). 98.

Rahmawati, F. (2016). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)* (Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, *8*(6), 67.

Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, *5*(11), 213.

Septia, S., & Narundana, V. T. (2023). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Eyelashbdl di Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, *7*(3), 654–658. DOI: https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1189

Sirota, D., & Klein, D. (2013). *The enthusiastic employee: How companies profit by giving workers what they want*. FT Press.