

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	21	70,0%
Perempuan	9	30,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 21 karyawan atau sebesar 70,0%, artinya sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung berjenis kelamin laki – laki.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 30 Tahun	11	36,7%
30 – 45 Tahun	13	43,3%
45 – 60 Tahun	6	20,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, paling banyak berusia 30-45 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 43,3% artinya sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung berusia 30-45 Tahun

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
SMA	7	23,3%
D3	10	33,3%
S1	12	40,0%
S2	1	3,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, paling banyak memiliki pendidikan terakhir S1 yang berjumlah 12 karyawan atau sebesar 40,0%, artinya sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memiliki pendidikan terakhir S1

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir.	1	3,3	4	13,3	13	43,3	11	36,7	1	3,3
2	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi.	0	0,0	8	26,7	13	43,3	7	23,3	2	6,7
3	Karyawan bekerja dalam kondisi yang sangat baik, karena adanya rasa nyaman dalam bekerja.	0	0,0	4	13,3	13	43,3	10	33,3	3	10,0
4	Karyawan bekerja keras karena diberikan tugas sesuai dengan target dan tanggung jawab.	0	0,0	3	10,0	4	13,3	12	40,0	11	36,7
5	Adanya sarana keselamatan kerja sesuai dengan standar	1	3,3	6	20,0	11	36,7	12	40,0	0	0,0
6	Bekerj bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk kehidupan	1	3,3	8	26,7	11	36,7	8	26,7	2	6,7
7	Pemimpin memberikan imbalan atas prestasi yang dimiliki karyawan	0	0,0	8	26,7	11	36,7	9	30,0	2	6,7

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4, yaitu Karyawan bekerja keras karena diberikan tugas sesuai dengan target dan tanggung jawab. sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 5, yaitu Adanya sarana keselamatan kerja sesuai dengan standar sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Kompensasi Non Finansial

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	0	0,0	6	20,0	13	43,3	9	30,0	2	6,7
2	Suasana dan lingkungan kerja saat ini sangat nyaman dan membuat bersemangat dalam bekerja.	0	0,0	3	10,0	13	43,3	10	33,3	4	13,3
3	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	1	3,3	3	10,0	14	46,7	11	36,7	1	3,3

4	Ketika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja Anda saling membantu.	2	6,7	4	13,3	17	56,7	6	20,0	1	3,3
5	Perusahaan memadai untuk jenjang jabatan dalam pekerjaan Anda untuk mencapai tujuan yang Anda inginkan diperusahaan.	0	0,0	3	10,0	11	36,7	10	33,3	6	20,0
6	Aturan yang diterapkan di perusahaan Anda sesuai dengan apa yang Anda harapkan.	0	0,0	0	0,0	4	13,3	13	43,3	13	43,3
7	Perusahaan tempat Anda bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugastugasnya.	0	0,0	8	26,7	16	53,3	5	16,7	1	3,3

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 5, yaitu Perusahaan memadai untuk jenjang jabatan dalam pekerjaan Anda untuk mencapai tujuan yang Anda inginkan di perusahaan sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 3 dan 4, Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif dan Ketika ada kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, rekan kerja Anda saling membantu., sebanyak 0 responden atau sebesar 0,0%

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		KS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang bagus dan diberikan kesempatan mengeluarkan pendapat untuk mencapai target yang diinginkan	0	0,0	7	23,3	13	43,3	8	26,7	2	6,7
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan benar	0	0,0	4	13,3	13	43,3	10	33,3	3	10,0
3	Saya sangat disiplin dalam menjalankan pekerjaan.	1	3,3	4	13,3	13	43,3	11	36,7	1	3,3
4	Waktu bekerja yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan karyawan.	2	6,7	4	13,3	17	56,7	6	20,0	1	3,3
5	Karyawan menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja	0	0,0	6	20,0	14	46,7	8	26,7	2	6,7
6	Karyawan selalu melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan	0	0,0	5	16,7	12	40,0	10	33,3	3	10,0
7	Karyawan Anda mengikuti agenda atau jadwal kerja.	0	0,0	3	10,0	14	46,7	11	36,7	2	6,7

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 dan 5, yaitu Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan benar dan Waktu bekerja yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan karyawan sebanyak 3 responden atau sebesar 10,0%, dan jawaban sangat setuju terkecil terdapat pada pernyataan 3 dan 4, yaitu Saya sangat disiplin dalam menjalankan pekerjaan dan Waktu bekerja yang diberikan pemimpin sesuai dengan kemampuan karyawan., sebanyak 1 responden atau sebesar 3,3%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment..

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Kompensasi Non Finansial	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,012	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja	0,863	0,60	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	0,790	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Koefisien Cronbach Alpha > alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	0,884	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompensasi Non Finansial	0,296	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan	0,616	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial dan kinerja karyawan berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,240	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,458	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,240 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,458 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja	2,532	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial	2,532	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	0,894
Motivasi Kerja	0,518
Kompensasi Non Finansial	0,414

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,894 + 0,518X_1 + 0,414X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,894 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel motivasi kerja dan kompensasi non finansial, maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,894 satuan.
2. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,518 satu satuan.
3. Koefisien kompensasi non finansial, artinya jika kompensasi non finansial naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,414 satu satuan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Motvasi kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,919	0,844

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,844 artinya variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial menjelaskan kinerja karyawan sebesar 84,4% dan sisanya 15,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,919 berada pada rentang 0,8000 – 1,0000.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi kerja diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada kompensasi non finansial diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada motivasi kerja dan kompensasi non finansial diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.. Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari hasil pengujian hipotesis I, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebuah perusahaan harus dapat memberikan motivasi kerja yang sesuai harapan karyawannya karena dapat mendorong kinerja pegawai yang lebih maksimal motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang berarti bahwa ketika kebutuhan karyawan dipenuhi oleh faktor tertentu, karyawan tersebut akan

mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan,. PLN (Persero) UIP3B Sumatra UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung harus meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara pimpinan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi sehingga lebih bersemangat lagi untuk bekerja lebih baik.

4.5.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi non finansial sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi non finansial dipenuhi maka akan karyawan akan nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga berakibat pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Priadi (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja.. Dari hasil pengujian hipotesis II, menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung, Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismantara dan Pranatasari. (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi non finansial karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, Setiap perusahaan menginginkan kinerja kerja dari setiap karyawan meningkat. Upaya peningkatan kinerja perlu adanya kompensasi yang bagus yang diberikan perusahaan pada karyawan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan,. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung harus meningkatkan kompensasi non finansial karyawan dengan cara memberikan fasilitas seperti rumah dinas serta meningkatkan kepedulian kepada rekan kerja dengan mengadakan acara diluar jam kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja

kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan Ismantara dan Pranatasari. (2019) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Dari hasil pengujian hipotesis III variabel menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung. Hal ini sama dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hinaya dan Suryati (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi non finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. variabel motivasi kerja, kompensasi non finansial menjelaskan kinerja karyawan sebesar 84,4% dan oleh karena itu sebaiknya PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu motivasi kerja, kompensasi non finansial.