

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEFAST INDONESIA

Bambang Pujo Purwoko* Rian Saputra**

* STIE La Tansa Mashiro

** STIE La Tansa Mashiro

Article Info

Keywords:

Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance.

Abstract

Employee performance is very important for the success of a company as a whole so that business owners need employees who are able to complete work effectively for the creation of good performance, so we need performance support variables, namely the provision of compensation and motivation. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on the performance of PT TELEFAST INDONESIA employees. Respondents in this study were all employees of PT TELEFAST INDONESIA.

The method used by the author is a quantitative method. Sampling using incidental sampling method. Data collection using a questionnaire survey was carried out by going directly to the employees of PT TELEFAST INDONESIA Data obtained from 35 respondents from 40 questionnaires. The data obtained were analyzed using the SPSS version 20. The data analysis technique used to test the hypothesis was the Classical Assumption Formula method, Multiple Linear Regression Analysis, Correlation Correlation, Determination, Regression Coefficient Test Simultaneously or Simultaneously (Test f) and Test Partial Regression Coefficient (t test).

The results of these tests are known to calculate the value of compensation variable $t_{count} 5.734 > t_{table} 1.689$, and $sig 0.000 < 0.05$ This shows that compensation has a positive effect on employee performance. While the motivation is known the value of the t-count of the motivation variable is obtained $t_{count} 4.955 > t_{table} 1.689$ and $sig 0.000 < 0.05$, This means that motivation partially influences employee performance. The results of F_{count} and F_{table} it can be concluded that $F_{count} > F_{table} (106.585 > 3.27)$ thus H_3 is accepted meaning that there is a simultaneous influence between the compensation, motivation and employee performance variables

From this description it can be concluded that partial compensation affects employee performance, motivation partially influences employees and simultaneously compensation and motivation affect employee performance of PT TELEFAST INDONESIA.

Corresponding Author:

bambangpujopurwoko@gmail.com

riansap675@gmail.com

Kinerja karyawan amat penting guna suksesnya sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif untuk terciptanya kinerja yang baik maka dibutuhkan variabel pendukung kinerja yakni dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST INDONESIA. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TELEFAST INDONESIA.

Metode yang dilakukan penulis adalah metode kuantitatif. Pengambilan menggunakan sampel cara sampling insidental. Pengambilan data menggunakan survei dengan kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung kepada para karyawan PT TELEFAST INDONESIA Data diperoleh dari 35 orang responden dari 40 kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20. Teknik Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesisnya menggunakan metode Rumus Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Korfisien Korelasi, Determinasi, Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama atau simultan (Uji f) dan Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).

Hasil uji-uji tersebut diketahui Nilai thitung variabel kompensasi diperoleh thitung 5,734 > ttabel 1,689. dan sig 0,000 < 0,05 Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi diketahui nilai Nilai thitung variabel motivasi diperoleh thitung 4,955 > ttabel 1,689 dan sig 0,000 < 0,05, Hal ini berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (106,585 > 3,27) dengan demikian H_3 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa secara partial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara partial motivasi berpengaruh karyawan dan secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST INDONESIA.

**The Asia Pacific Journal of
Management Studies**
Volume 6 dan Nomor 2
Mei-Agustus 2019
ISSN 2407-6325
hh. 85-96

©2019 APJMS. All rights reserved.

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian dikemukakan oleh Scholer dan Jackson (1997) dalam Sinambela (2016:3). Modal besar jika tidak bisa dikelola SDM dengan baik, akan menjadi modal yang mati tidak akan bertambah bahkan kemungkinan menjadi sebaliknya, yakni berkurang. Dengan mengendalikan SDM dengan baik akan meningkatkan kinerja nan baik juga. Dalam suatu pekerjaan terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut guna memperoleh tujuan yang spesifik juga perusahaan harus sanggup meningkatkan kinerja di perusahaannya. Hasibuan (2012:94) Menyatakan “Kinerja bisa didefinisikan menjadi sebuah hasil kerja yang diraih seseorang dalam melakukan tugas yang dilimpahkan kepadanya

yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, dan ketekunan serta durasi”. Kinerja karyawan amat penting guna suksesnya sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

Salah satu cara dalam mengelola kinerja karyawan yakni dengan cara memberikan kompensasi atas hasil dari semua usaha yang telah dilakukan untuk perusahaan. Menurut Sastrohadiwaryo (2015) dalam Lijan Poltak Sinambela, (2016:218) “Mengatakan bahwa kompensasi merupakan balasan jasa ataupun balas jasa yang dibebankan oleh organisasi

kepada karyawan karena karyawan tersebut sudah memasrahkan sumbangan daya dan akal bagi kesuksesan organisasi demi memperoleh arah yang sudah dipastikan”. Kompensasi penting untuk karyawan guna meningkatkan hasil kerja karyawan untuk senantiasa ada dilevel yang optimal sesuai kemampuan per individu. Peran kompensasi cukup banyak guna membentuk pegawai telaten. Kompensasi nan tinggi dan relevan hendaknya berdampak atas hasil kerja pegawai. Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena pegawai mengharapkan lewat kompensasi yang diterimanya bisa mencukupi keperluan dan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya

“Begitupun, jika para pegawai melihat kompensasinya tak memadai, prestasi kerja, motivasi juga kepuasan kerjanya hendaknya turun” (Handoko, 2011:155). Selain kompensasi perusahaan berusaha supaya pekerja mempunyai motivasi nan tinggi saat melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat dalam bekerja karyawan supaya dapat bekerja keras juga memberikan semua kemampuan serta ketrampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut hersey, at al (1996:16) (dalam M. Kadarisman, 2012:273) the motivation of people depend on the strenght of their motives. Motives sametimes define as needs, wants, or impulses within the individual. Demikian membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat dan bertindak.

PT. Telefast Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang berkembang di Rangkasbitung Kabupaten Lebak, Banten yang bergerak dibidang Telekomunikasi Distribution Indosat. Menyediakan/menjual kartu perdana dari Indosat yang mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan penjualan kartu perdana dari Indosat yang berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuannya, PT. Telefast Indonesia tentu harus selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya yakni memberikan kompensasi dan menaikkan motivasi untuk bekerja.

Menurut hasil dari responden yang penulis wawancarai salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. Telefast Indonesia di antaranya kurangnya semangat karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan rendah,

Selain kurangnya semangat karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan rendah, Kurangnya pemberian kompensasi yang dipasrahkan perusahaan menyebabkan rendahnya kinerja juga bisa mempengaruhi kinerja sehingga berdampak pada pendapatan perusahaan.

Dan Kurangnya motivasi dari diri sendiri sehingga kinerja karyawan kurang optimal. Masalah motivasi juga sangat penting bagi karyawan PT, Telefast Indonesia karena juga mempengaruhi terhadap keoptimalan kinerja.

Kajian Pustaka

Kinerja Karyawan

Sinambela (2016:480) “Mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan selaku kemampuan pegawai ketika melaksanakan suatu keahlian tertentu”.

Prawirosentono (2012:120) menyatakan “kinerja, atau *performance* ialah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun segerombolan orang pada suatu organisasi, selaras dengan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan perusahaan”.

Hasibuan (2012:94) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan yakni “Kinerja bisa didefinisikan menjadi hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya yang berdasarkan atas keahlian, pengalaman, dan kesungguhan serta durasi”.

Sedangkan Abdullah (2014:3) mendefinisikan bahwa “kinerja karyawan didefinisikan sebagai sebuah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan”.

Oleh karena itu bisa disimpulkan kinerja yakni hasil kerja yang peroleh karyawan sebanding atas kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Sinambela (2016:216) “menyatakan bahwa pembahasan kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM), mengingat kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi”.

Kompensasi yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) yakni “segala sesuatu yang didapat oleh para karyawan selaku balas jasa bagi pekerjaan mereka”.

Martoyo dalam Sinambela. (2016:218) mendefinisikan “kompensasi sebagai manajemen untuk keseluruhan pemberian balas jasa untuk *employers* maupun *employees* baik bisa berupa finansial ataupun non finansial”.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Sinambela (2016:218) kompensasi yakni “Imbalan jasa ataupun balas jasa yang dibebankan oleh organisasi untuk para pegawai karena pegawai tersebut karena keikutsertaannya dalam memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi keberhasilan organisasi guna memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan”.

Jadi dapat disimpulkan kompensasi didefinisikan segala sesuatu yang diperoleh pegawai selaku balas jasa baik berbentuk finansial ataupun non finansial karena karyawan tersebut telah turut serta dalam memberikan sumbangan berbentuk tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi.

Motivasi

Motivasi yakni suatu kondisi diri dalam pribadi yang mendorong kemauan individu guna melakukan keinginan tertentu untuk mencapai tujuan (Handoko, 2010:225).

Motivasi yakni pemberian daya pendorong yang melahirkan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi atas segala daya upayanya guna mendapat kepuasan (Hasibuan, 2016:142).

Motivasi yakni suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan

penyesuaian diri, adaptasi diri dikatakan guna memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93).

Oleh karena itu bisa disimpulkan motivasi ialah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu, pemberian motivasi juga mendorong seseorang supaya mau bekerja sama juga menyesuaikan diri.

Metode Penelitian

Penelitian ini yakni penelitian yang sifatnya asosiatif kuantitatif yang pada dasarnya ini menjelaskan dan menguraikan kebenaran dari suatu hipotesis. Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni metode kuesioner sebagai alat bantu pengumpulan data dengan unit analisisnya yakni para karyawan pada PT. Telefast Indonesia. Alasan memilih metode kuesioner karena keterbatasan waktu, biaya dan karakteristik responden sesuai dengan permasalahan penelitian.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian survei. Sugiyono (2015 : 13) mendefinisikan Metode kuantitatif yakni: “Metode kuantitatif bisa didefinisikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan atas filsafat positivisme, dipakai untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Sedangkan penelitian survei yakni penelitian yang dipakai untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2015:14) pengertian penelitian survei sebagai berikut : “Penelitian survei yakni penelitian yang dilakukan untuk populasi besar maupun kecil, namun data yang dipelajari merupakan data dari sampel yang diambil dari populasi yang tercantum, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis ataupun psikologis.”

Populasi Dan Sampel

Menurut Mardalls (2006) (dalam Bambang Pujo Purwoko, Poniran, Rudiyanto, Aan Subhan, Ade Sumardi, 2018:207) pada

kenyataannya populasi itu yakni sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian

Sedangkan menurut Anwar Sanusi, (2013:87) populasi yakni seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang bisa juga dipakai untuk membuat kesimpulan. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel.

Populasi dari penelitian ini yakni seluruh karyawan PT. Telefast Indonesia sebanyak 50 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2012:91) yakni sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan yakni populasi untuk variabel bebas yakni seluruh karyawan PT. Telefast Indonesia sebanyak 50 orang Pada penelitian ini . Penulis menggunakan sampel jenuh, yakni sampel yang bila ditambah jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Teknik *sampling* jenuh yakni teknik pengambilan sampel yang memperhatikan nilai kejenuhan maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi (Sugiyono 2018). Artinya, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni berjumlah 50 responden sesuai dengan jumlah populasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis yakni sebagai berikut:

1. Observasi non partisipatif,
Observasi non partisipatif yakni teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di PT. Telefast Indonesia.
2. Kuesioner
Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran data kuesioner yang digunakan yakni skala *likers*, yang merupakan skala untuk mengukur sikap dan jawaban pernyataan berupa peringkat, yakni sangat

tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), sangat setuju (5), (Sugiyono, 2018).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas yakni menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014, p.77). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid yakni :

- a) Jika nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b) Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2013:47) uji reliabilitas sebenarnya yakni alat guna mengukur suatu kuesioner juga merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kenyataan yakni konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

1. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang
Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, yang kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One Shot* atau pengukuran satu kali saja
Disini pengukurannya cuma satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain ataupun mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas guna mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.07 (Nunnally, 1994) dalam (Ghozali, 2013:48)

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan asosiatif-kuantitatif, merupakan metode guna menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya

diukur dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis.

Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan pengujian analisis regresi linier terhadap hipotesis penelitian, oleh karenanya terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel yang terdiri atas :

Uji Normalitas

Menurut Noor (2011:174) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2013:160) ada beberapa cara untuk menguji normalitas data yakni dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik, sebab data yang akan diuji berbentuk rasio. Karena akan menggunakan statistik parametrik, oleh karena itu setiap data pada variabel harus terlebih dahulu diuji normalitasnya. Deteksi normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov – Smirnov test* guna mengukur taraf signifikansi dari sebuah variabel, dari nilai signifikansi dapat diketahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Menurut Duwi Priyatno (2014:74) menyatakan bahwa “kriteria pengambilan keputusan yakni jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal”. Pengujian uji normalitas dengan menggunakan *software SPSS v.20*.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan yakni dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing

variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012). Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan memakai scatterplot, apabila scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dipakai guna mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Metode ini memiliki ketentuan yakni (Quadratullah, 2013):

- 1) Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- 2) Jika DW diantara -2 sampai +2 maka tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika DW di atas +2 maka terdapat autokorelasi negatif.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. ketentuan dalam pengujian multikolonieritas yakni :

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolonieritas).
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Analisa Regresi Linear Berganda

Menurut (Yuniarti Anwar, 2017) Teknik analisis menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Regresi di mana variabel (Y) kinerja dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel bebas (X1) Kompensasi (X2) Motivasi namun masih menunjukkan diagram hubungan linier.

Analisis korelasi

Menurut Ghazali (2013:96) “Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel dependen”

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menurut Ghazali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yakni antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Untuk melihat seberapa besar presentasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya untuk membuktikan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria

pengujian uji t menurut Ghazali (2013:98) yakni jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara parsial antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji t dalam penelitian ini yakni:

- 1) Jika t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak, H_1 diterima
- 2) Jika t hitung lebih kecil dari t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Uji F (simultan)

Uji statistik F pada dasarnya untuk membuktikan pengaruh secara simultan variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian uji F menurut Ghazali (2013:98) yakni apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kriteria uji F dalam penelitian ini yakni:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka model regresi yang digunakan untuk memprediksi pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Partial (Uji T)

Untuk mengetahui pengaruh secara partial dilihat dari tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Partial (Uji T)

	Model	T	Sig.
	(Constant)	-1,430	,162
1	KOMPENSASI	5,734	,000
	MOTIVASI	4,955	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
sumber : hasil pengolahan data spss versi 20

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan mengenai hasil uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen sebagai berikut :

1. Nilai thitung variabel kompensasi diperoleh sebesar 5,734 lebih besar dari t tabel 2,030 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis (H1) yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.
2. Nilai thitung variabel motivasi diperoleh sebesar 4,955 lebih besar dari ttabel 2,030 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis (H2) yang diajukan diterima. Hal ini berarti bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan maka dilakukan uji f. Berikut hasil uji f:

Tabel Hasil Uji F

	Model	F	Sig.
	Regression	106,585	,000 ^b
1	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS versi 20

Berdasarkan tabel nilai Fhitung 106,585 lebih besar dari Ftabel 3,27 dan signifikan 0,000

lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis (H3) yang diajukan diterima. Hal ini berarti semua variabel independen (Kompensasi dan motivasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) pada taraf signifikan = 5%.

Pembahasan

Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT TELEFAST Indonesia.

Penilaian kompensasi yang dilakukan penulis adalah seberapa besar kompensasi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada PT TELEFAST INDONESIA. Adapun hal yang diperhatikan dalam permasalahan ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel (X1) kompensasi dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai α Berdasarkan hasil pada tabel dapat dilihat bahwa nilai α 0,787 lebih besar dari (0,70). Sehingga item variabel kompensasi (X1) yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, Kriteria uji normalitas ini yaitu jika signifikan $> 0,05$ data distribusi normal dan jika signifikan $< 0,05$ data distribusi itu tidak normal. Berdasarkan output pada tabel diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,362 $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel kompensasi yang digunakan berdistribusi normal.

Kemudian untuk heterokedastisitas diperoleh hasil yaitu tidak terdapat heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y

Berdasarkan hasil multikolinieritas pada tabel, dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi dan motivasi nilai tolerance yakni 0,999 $< 0,10$ dan nilai VIF sebesar 1.001 $> 10,00$.

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk uji autokorelasi, tidak terdapat autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini dikarenakan DW (1,118) berada diantara -2 sampai +2.

Sedangkan untuk uji multikolonieritas tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi dikarenakan nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan motivasi $0,464 > 0,10$ dan nilai VIF untuk kedua variabel juga sama-sama sebesar $2,153 < 10$.

Berdasarkan hasil uji regresi diatas didapat hasil berikut, untuk uji analisa regresi linier berganda diperoleh $Y = -6336 + 0,802X_1 + 0,371X_2$ Dari persamaan diatas diketahui nilai ($b_1 = 0,802$) bernilai positif artinya Nilai koefisien kompensasi positif menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Artinya kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,802 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap,

Kemudian untuk uji analisis korelasi bahwa hubungan korelasi antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat kuat, yaitu 0,877 dapat diketahui melalui tabel interpretasi diantara 0,80-0,100 menyatakan hubungan korelasinya sangat kuat (sesuai dengan Tabel 3.4), artinya hubungan antar variabel X_1 dan Y searah. Maksud searah disini apabila pemberian kompensasi meningkat maka kinerja karyawan pun meningkat,

Sedangkan untuk uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien korelasi antara faktor Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara bersamaan sebesar 0,861. Untuk mengetahui besarnya hubungan X_1 dan X_2 dengan Y secara bersamaan yang digunakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi dan Dari hasil diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *adjusted R square* sebesar 0,861. Hal ini

dapat diartikan bahwa Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi 86,1% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan tingkat hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 86,1% dan sisanya 13,9% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Kemudian untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini ditambahkan uji partial (uji T) Hasil pengujian dengan analisis SPSS versi 20 dapat diketahui Nilai thitung variabel kompensasi diperoleh sebesar thitung $5,734 > t_{tabel} 1,689$. dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuli Suwati (2013) dengan judul “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda”. hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang baik akan tercapai mana kala adanya kompensasi yang besar dalam bekerja.

Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT TELEFAST INDONESIA

Penilaian motivasi yang dilakukan penulis adalah seberapa besar kompensasi tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada PT TELEFAST INDONESIA. Adapun hal yang diperhatikan dalam permasalahan ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel (X_2) motivasi dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *alpha* Berdasarkan hasil pada tabel dapat dilihat bahwa nilai *alpha* 0,891 lebih besar dari (0,70). Se hingga item variabel motivasi (X_2) yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, Kriteria uji normalitas ini yaitu jika signifikan $> 0,05$ data distribusi normal dan jika

signifikan $<0,05$ data distribusi itu tidak normal. Berdasarkan output pada tabel diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,609 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel motivasi yang digunakan berdistribusi normal.

Kemudian untuk heterokedastisitas diperoleh hasil yaitu tidak terdapat heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Untuk uji autokorelasi, tidak terdapat autokorelasi pada model regresi pada penelitian ini dikarenakan DW (1,118) berada diantara -2 sampai +2.

Sedangkan untuk uji multikolonieritas tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi dikarenakan nilai tolerance untuk variabel kompensasi dan motivasi $0,464 > 0,10$ dan nilai VIF untuk kedua variabel juga sama-sama sebesar $2,153 < 10$. untuk uji analisa regresi linier berganda diperoleh $Y = -6336 + 0,802X_1 + 0,371X_2$ Dari persamaan diatas diketahui nilai Dari persamaan diatas diketahui nilai ($b_2 = 0,371$) bernilai (positif) artinya Nilai koefisien motivasi positif menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat sebesar 1 akan menyebabkan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,802 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Berdasarkan uji analisis korelasi diperoleh hasil hubungan korelasi antara variabel motivasi dan kinerja karyawan juga didapatkan hubungan korelasi yang sangat kuat yaitu 0,858 dapat diketahui melalui tabel interpretasi diantara 0,80-0,100 menyatakan hubungan korelasinya sangat kuat (sesuai dengan tabel 3.4), artinya hubungan antara variabel X_2 dan Y searah. Maksud searah disini apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan pun meningkat.

Sedangkan untuk uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien korelasi antara faktor Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

secara bersamaan sebesar 0,861. Untuk mengetahui besarnya hubungan X_1 dan X_2 dengan Y secara bersamaan yang digunakan dalam presentase dapat diketahui melalui koefisien determinasi dan Dari hasil diatas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *adjusted R square* sebesar 0,861. Hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi 86,1% terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ini menunjukkan tingkat hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 86,1% dan sisanya 13,9% di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

sedangkan untuk variabel Motivasi menurut hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 20, diketahui nilai Nilai thitung variabel motivasi diperoleh sebesar 4,955 lebih besar dari ttabel 1,689 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST INDONESIA. Penelitian ini relevan dengan penelitian Erik Martinus (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang baik akan tercapai mana kala adanya motivasi yang besar dalam bekerja ,hal ini juga didukung oleh penelitian Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT TELEFAST Indonesia.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan penulis adalah ada pengaruh kompensasi dan motivasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. TELEFAST Indonesia. Adapun hal yang diperhatikan dalam permasalahan ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel (Y) kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji normalitas dari ketiga variabel dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20. Dan dengan teknik *Kolmogorow Smirnov*. Berdasarkan output pada tabel diketahui bahwa nilai *Asym.sig. (2-tailed)* untuk kompensasi (X1) sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05, untuk motivasi (X2) sebesar 0,609 lebih besar dari 0,05 dan untuk kinerja karyawan (Y) sebesar 0,559 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Dan untuk menjawab rumusan masalah yang ke 3 yaitu apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST Indonesia maka dilakukan uji simultan (uji T) Berdasarkan hasil F_{hitung} dan F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106,585 > 3,27$) dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Hal ini berarti kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST INDONESIA. Penelitian ini relevan dengan penelitian Erik Martinus (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan yang baik akan tercapai mana kala adanya kompensasi dan motivasi dalam bekerja

Kesimpulan

Berdasarkan uji-uji diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian dengan analisis SPSS versi 20 dapat diketahui Nilai thitung variabel kompensasi diperoleh sebesar thitung 5,734 > ttabel 1,689. dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST INDONESIA.
2. Motivasi menurut hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan alat analisis SPSS versi

20, diketahui nilai Nilai thitung variabel bimbingan teknis keuangan diperoleh sebesar 4,955 lebih besar dari ttabel 1,689 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST INDONESIA.

3. Berdasarkan hasil F_{hitung} dan F_{tabel} tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($106,585 > 3,27$) dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_3 diterima artinya ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT TELEFAST Indonesia.

Daftar Pustaka

- Bambang Pujo Purwoko, Poniran, Rudiyanto, Aan Subhan, dan Ade Sumardi. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Lebak: STIE Latansa Mashiro Lebak. 2018.
- Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro. 2013
- Lijan Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara 2016
- M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo, Jakarta. 2012
- Sugiyono, *metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani “*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*” AGORA Vol. 3, No. 2, (2015).
- Usman Fauzi “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda*” eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2.
- Yuli Suwati “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*” eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013. 1. hal 1-15.

Yuniarti Anwar “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang - Sumatera Selatan*” Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8 No.03 Desember 2017