

## **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado**

**Tasya Shafira Ardini, Mahir Pradana**

<sup>1,2</sup> Prodi Administrasi Bisnis / Universitas Telkom

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.2106>

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia kantor wilayah Manado. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu purposive sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan metode statistik uji asumsi klasik, Uji Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan rata-rata variabel kompensasi adalah 3,82 berada pada kategori baik dan nilai p-value 0,005. Rata-rata variabel motivasi adalah 3,79 berada pada kategori baik dan nilai p-value 0,000. Rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 4,00 berada pada kategori baik dan nilai p-value 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti memberi saran agar perusahaan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meninjau kembali agar motivasi dan kompensasi yang diberikan dapat membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

**Kata Kunci:** *motivasi, kompensasi, kinerja, manajemen*

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on the performance of employees of PT. Telekomunikasi Indonesia, Manado area office. This type of research uses quantitative research with survey methods. This study uses a non-probability sampling technique, namely purposive sampling. This study uses data analysis techniques using classical assumption test statistical methods, Multiple Linear Regression Test and hypothesis testing. Based on the results of the study, the average compensation variable was 3.82 which was in the good category and the p-value was 0.005. The average motivation variable is 3.79 in the good category and the p-value is 0.000. The average employee performance variable is 4.00 which is in the good category and the p-value is 0.000. So it can be concluded that compensation and motivation affect employee performance. Researchers suggest that companies further improve employee welfare and review so that the motivation and compensation provided can make employees enthusiastic in doing work.

**Keywords:** *motivation, compensation, performance, management*

Copyright (c) 2022 Tasya Shafira Ardini

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [ismail.ha@umi.ac.id](mailto:ismail.ha@umi.ac.id)

## PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena pegawai tersebut mengeluarkan tenaga dan gagasannya untuk memajukan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Dwianto et al., 2019). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Sedangkan menurut negara (Hasibuan, S.P, 2019), kompensasi merupakan semua pendapatan berupa uang tunai, barang yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti motivasi, tenaga penggerak atau tenaga yang menimbulkan tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan motivasi yang berarti memberi motif, membangkitkan motif, atau hal-hal yang membangkitkan motivasi atau keadaan yang menimbulkan motivasi. Orang yang biasanya melakukan sesuatu dan memiliki tujuan dan sasaran tertentu, seperti kebutuhan manusia dan kebanggaan dan kehormatan, dan mungkin kelimpahan materi. Pentingnya motivasi kerja bagi sebuah perusahaan merupakan faktor pendorong bagi karyawan. Istilah motivasi menjadi salah satu bentuk upaya sinkronisasi antara tujuan organisasi dan pribadi setiap individu. Kebutuhan merupakan faktor terwujudnya motivasi kerja, mengingat dorongan mental untuk mengisi kesenjangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu faktor pendorong adalah kebutuhan dan keinginan karyawan (Fadhil & Mayowan, 2018).

Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga. Ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung merupakan gaji dan upah, dan bentuk kompensasi tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja para pegawainya. Salah satu insentif yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan untuk memenuhi tugas karyawan. Kinerja pegawai merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu menentukan prospek kerja, mencari kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja untuk saling berkomunikasi (Diansyah et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang dalam pembangunan harus selalu dipantau, pemantauan akan memberikan informasi apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu tindakan/program /kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja menurut (Mulyadi & Setiawan, 2017: 359) adalah penentuan efektivitas operasional organisasi secara berkala, divisi organisasi, dan personelnnya, berdasarkan tujuan, standar, dan kriteria strategis yang telah ditentukan sebelumnya.

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan sebuah perusahaan penyedia layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan telekomunikasi, dalam pelayanan terhadap pelanggan pengguna produk Telkom memerlukan komunikasi sebagai sarana utama baik itu antar karyawan maupun dengan pelanggan. Perusahaan ini merupakan sebuah organisasi

yang sangat tergantung pada proses komunikasi yang akurat untuk menunjang kinerja pelayanan telekomunikasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Februari 2022 di PT. Telekomunikasi Indonesia berkaitan dengan kompensasi yaitu ketidaksesuaian pemberian tunjangan kepada pegawai. Tunjangan yang diterima pegawai saat ini dirasa belum memadai dan relatif rendah, karena pemberian tunjangan pegawai tersebut didasarkan pada pangkat/golongan/jabatan. Adanya hal tersebut mengakibatkan jumlah penghasilan yang diterima oleh pegawai setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga pegawai yang bersangkutan. Selain itu juga kurang lengkapnya sarana dan prasarana pegawai untuk melaksanakan tugas seperti peralatan kantor yang kurang memadai. Hambatan tersebut mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja dikarenakan pegawai merasa seharusnya dapat menyelesaikan dengan segera, namun pada kenyataannya dengan ketidaklengkapan sarana prasarana membuat pegawai menjadi lebih lama dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya mengenai motivasi pegawai masih dijumpai beberapa masalah. Di bidang motivasi, indikasi masalah yang timbul adalah kurang terpenuhinya kebutuhan pegawai seperti peralatan dan perlengkapan yang kurang mendukung pekerjaan, serta pekerjaan yang itu-itu saja membuat pegawai menjadi jenuh sehingga berakibat pada penurunan kinerja pada tiap-tiap pegawai. Selain itu, adanya pegawai yang membawa permasalahan keluarga kedalam pekerjaan membuat pegawai menjadi tidak semangat dalam bekerja, hal ini menandakan masih lemahnya rasa tanggungjawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan karena motivasi yang belum optimal.

Adanya permasalahan antara kedua variabel kompensasi dan motivasi mengakibatkan berbagai permasalahan di dalam kinerja pegawai, seperti adanya pegawai selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang menggunakan waktu dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting. Masih cukup banyak pegawai yang bekerja asal-asalan saja. Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan ketidaksesuaian pemberian kompensasi serta minimnya motivasi kerja para pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun. Untuk mengetahui pendapat mengenai kompensasi (termasuk tunjangan kinerja) dan motivasi di mata pegawai, setiap instansi membutuhkan tanggapan dari para pegawainya agar dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian untuk mengambil langkah-langkah kedepan yang akan diambil oleh instansi.

Tanggapan dari pegawai tersebut akan dipergunakan untuk mengukur atau menilai sejauh mana kinerja seorang pegawai selama ini. Tingkat kinerja setiap pegawai tentu berbeda dan beragam. Mengukur dan menilai kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang memiliki peran penting agar dapat berhasil di dalam memajukan instansi. Pengukuran atau penilaian kinerja pegawai sangat tepat bagi instansi untuk mengetahui apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan atau penurunan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diperoleh tunai, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari

manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2019:119).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Handoko, 2014:155). Kompensasi adalah Apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya (Kadarisman, 2014:1).

### **Indikator Kompensasi**

Dimensi dan indikator kompensasi menurut Badriyah (2015:164) dibagi menjadi:

- a) Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetapserta mempunyai jaminan yang pasti.
- b) Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawaimeningkat.
- c) Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan pada masa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
- d) Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luarjam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll.
- e) Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas gunamempermudah pegawai dalam bekerja.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah energi atau kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hasibuan, 2019). Menurut Anoraga (2014), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkansemangat atau dorongan kerja.

Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuaidengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Persaingan merupakan alat yang dapat menjadi kekuatan pendorong (motivasi) bagiperusahaan pertumbuhan ekonomi (Narimawati, 2020:5).

### **Indikator Motivasi**

Beberapa indikator motivasi menurut Hasibuan (2019, p. 175), yakni:

- a) Perilaku Karyawan Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- b) Usaha Karyawan Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- c) Kegigihan Karyawan Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan

yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).

### Indikator-Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- c) Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- d) Disiplin kerja  
Taah kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f) Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i) Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, dengan metode penelitian survei. Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) merupakan variabel bebas pada penelitian ini. Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel dependen pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia sebanyak 125

orang. Penelitian ini memakai Teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling* yang merupakan pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu dengan jumlah 56 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Skala pengukuran variabel yaitu skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengumpulan Data

Data mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti akan disebarkan secara langsung kepada responden dengan syarat yaitu karyawan PT. Telkom Indonesia yang berusia di atas 20 tahun. Penyebaran kuesioner kurang lebih sebanyak 56 lembar dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Kantor Wilayah Manado.

Kuesioner diisi dengan memilih pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti. Setiap item pernyataan memiliki 5 pilihan, yaitu "Sangat Setuju" (SS) mendapat skor 5, "Setuju" (S) mendapat skor 4, "Netral" (N) mendapat skor 3, "Tidak Setuju" (TS) mendapat skor dari 2, "Sangat Tidak Setuju" (STS) mendapat skor 1. Responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban untuk setiap pernyataan yang diberikan berdasarkan apa yang mereka rasakan. Peneliti menggunakan computer dengan aplikasi SPSS untuk mengolah data yang diperoleh.

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

| No           | Umur          | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------|
| 1            | 15 – 25 tahun | 13               | 23,2           |
| 2            | 26 – 35 tahun | 21               | 37,5           |
| 3            | 36 – 45 tahun | 18               | 32,1           |
| 4            | > 45 tahun    | 4                | 7,1            |
| <b>Total</b> |               | <b>56</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui hasil penelitian yang diperoleh yaitu sebagian besar umur responden antara 26 – 35 tahun (37,5%).

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|---------------|------------------|----------------|
| 1            | Laki-laki     | 46               | 82,1           |
| 2            | Perempuan     | 10               | 17,9           |
| <b>Total</b> |               | <b>56</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui hasil penelitian yang diperoleh yaitu sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (82,1%).

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

| No | Status Perkawinan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|----|-------------------|------------------|----------------|
|----|-------------------|------------------|----------------|

|              |               |           |            |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1            | Menikah       | 39        | 69,6       |
| 2            | Belum Menikah | 17        | 30,4       |
| <b>Total</b> |               | <b>56</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui hasil penelitian yang diperoleh yaitu sebagian besar status perkawinan responden adalah menikah (69,6%).

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| No           | Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|------------|------------------|----------------|
| 1            | SD         | 2                | 3,6            |
| 2            | SMP        | 12               | 21,4           |
| 3            | SMA/SMK    | 36               | 64,3           |
| 4            | PT         | 6                | 10,7           |
| <b>Total</b> |            | <b>56</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui hasil penelitian yang diperoleh yaitu sebagian besar responden dengan pendidikan SMA/SMK (64,3%).

**Tabel 5.** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No           | Lama Bekerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|--------------|--------------|------------------|----------------|
| 1            | 1 tahun      | 3                | 5,4            |
| 2            | 2 tahun      | 6                | 10,7           |
| 3            | 3 tahun      | 4                | 7,1            |
| 4            | 4 tahun      | 9                | 16,1           |
| 5            | 5 tahun      | 14               | 25,0           |
| 6            | 6 tahun      | 9                | 16,1           |
| 7            | 7 tahun      | 9                | 16,1           |
| 8            | 8 tahun      | 2                | 3,6            |
| <b>Total</b> |              | <b>56</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui hasil penelitian yang diperoleh yaitu sebagian besar lama bekerja responden selama 5 tahun (25,0%).

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 6** Skala Data Variabel

| Skala Data | Kelas       | Kategori          |
|------------|-------------|-------------------|
| 1          | 1,00 – 1,79 | Sangat Tidak Baik |
| 2          | 1,80 – 2,59 | Tidak Baik        |
| 3          | 2,60 – 3,39 | Cukup Baik        |
| 4          | 3,40 – 4,19 | Baik              |

5 4,20 – 5,00 Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

**Tabel 7** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh Kompensasi

| Variabel                   | Item | Indikator                                                                                   | Mean | Kat         |
|----------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| Kompe<br>nsasi             | 1    | Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan                                | 3,80 | Baik        |
|                            | 2    | Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja karyawan                           | 3,64 | Baik        |
|                            | 3    | Saya mendapatkan bonus dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan                        | 3,77 | Baik        |
|                            | 4    | Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan                                            | 4,20 | Sangat Baik |
|                            | 5    | Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan | 4,05 | Baik        |
|                            | 6    | Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan    | 3,48 | Baik        |
| Total Rata-rata Kompensasi |      |                                                                                             | 3,82 | Baik        |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 dan 7 dapat dilihat bahwa rata-rata variabel kompensasi adalah 3,82. Maka dapat disimpulkan kompensasi berada pada kategori baik.

**Tabel 8** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh Motivasi

| Variabel | Item | Indikator                                                          | Mean | Kat  |
|----------|------|--------------------------------------------------------------------|------|------|
| Motivasi | 1    | Saya terdorong melakukan pekerjaan yang menantang untuk dikerjakan | 3,80 | Baik |

|                          |                                                                                      |      |      |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| 2                        | Saya terdorong menyukai jenis pekerjaan yang saya lakukan                            | 3,82 | Baik |
| 3                        | Saya terdorong mempunyai wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam bekerja | 3,61 | Baik |
| 4                        | Saya terdorong bekerja sama dengan rekan-rekan sekerja                               | 3,52 | Baik |
| 5                        | Saya memiliki hubungan baik dengan rekan sekerja                                     | 4,04 | Baik |
| 6                        | Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan       | 3,95 | Baik |
| Total Rata-rata Motivasi |                                                                                      | 3,79 | Baik |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa rata-rata variabel motivasi adalah 3,79. Maka dapat disimpulkan motivasi berada pada kategori baik.

**Tabel 9.** Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh Kinerja Kerja

| Variabel      | Item | Indikator                                                                      | Mean | Kategori    |
|---------------|------|--------------------------------------------------------------------------------|------|-------------|
| Kinerja Kerja | 1    | Anda mampu bekerja dengan baik dan disiplin                                    | 3,91 | Baik        |
|               | 2    | Anda mampu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan                        | 4,00 | Baik        |
|               | 3    | Anda mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu                              | 3,91 | Baik        |
|               | 4    | Anda selalu bekerja dengan efektif                                             | 4,20 | Sangat Baik |
|               | 5    | Saya terdorong untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan | 3,98 | Baik        |

|                               |      |      |
|-------------------------------|------|------|
| Total Rata-rata Kinerja Kerja | 4,00 | Baik |
|-------------------------------|------|------|

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata-rata variabelkinerja karyawan adalah 4,00. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan berada pada kategori baik.

#### Uji Validitas

1. *Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kompensasi*

| Item | r hitung | r tabel | Status |
|------|----------|---------|--------|
| 1    | 0,801**  | 0,266   | Valid  |
| 2    | 0,512**  | 0,266   | Valid  |
| 3    | 0,711**  | 0,266   | Valid  |
| 4    | 0,711**  | 0,266   | Valid  |
| 5    | 0,284**  | 0,266   | Valid  |
| 6    | 0,607**  | 0,266   | Valid  |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

2. *Tabel 11 Hasil Uji Validitas Motivasi*

| Item | r hitung | r tabel | Status |
|------|----------|---------|--------|
| 1    | 0,476**  | 0,266   | Valid  |
| 2    | 0,364**  | 0,266   | Valid  |
| 3    | 0,470**  | 0,266   | Valid  |
| 4    | 0,471**  | 0,266   | Valid  |
| 5    | 0,494**  | 0,266   | Valid  |
| 6    | 0,571**  | 0,266   | Valid  |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

**Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

| Item | r hitung | r tabel | Status |
|------|----------|---------|--------|
| 1    | 0,364**  | 0,266   | Valid  |
| 2    | 0,601**  | 0,266   | Valid  |
| 3    | 0,606**  | 0,266   | Valid  |
| 4    | 0,417**  | 0,266   | Valid  |
| 5    | 0,507**  | 0,266   | Valid  |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil data dari tabel 10, 11, dan 12 diatas, dapat diketahui dan disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan memiliki  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan teknik yang digunakan untuk mengetahui hasil ukur konsistensi dalam penelitian yang biasanya menggunakan kuesioner (Priyatno, 2014:64). Peneliti menggunakan aplikasi *Statistic 24* dengan uji statistic *Cronbach's Alpha*. Menurut

Sekaran dan Bougie (2017:115) reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima dan reliabilitas yang melebihi 0,80 adalah baik. Maka suatu variabel akan dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ .

Tabel 13 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

| Reliability Statistics |            |            |
|------------------------|------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items | Keterangan |
| .736                   | 6          | Reliabel   |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

3. Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

| Reliability Statistics |            |            |
|------------------------|------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items | Keterangan |
| .653                   | 6          | Reliabel   |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

4. Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics |            |            |
|------------------------|------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items | Keterangan |
| .661                   | 5          | Reliabel   |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022.

Berdasarkan hasil data dari tabel 13, 14, dan 15 diatas, dapat diketahui dan disimpulkan bahwa seluruh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yaitukompensasi, motivasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka dapat disimpulkan bahwa seluruh nilai koefisien *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel dikatakan reliabel.

## Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah kelompok data atau variabel sebaran data memiliki nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai sig  $\geq 0,05$  pada taraf signifikansi alpha 5% berarti data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 56                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 1.21251104              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .093                    |
|                                    | Positive       | .093                    |

|                                                           |          |                     |
|-----------------------------------------------------------|----------|---------------------|
|                                                           | Negative | -.060               |
| <b>Test Statistic</b>                                     |          | .093                |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>                             |          | .200 <sup>c,d</sup> |
| <b>a. Test distribution is Normal.</b>                    |          |                     |
| <b>b. Calculated from data.</b>                           |          |                     |
| <b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>             |          |                     |
| <b>d. This is a lower bound of the true significance.</b> |          |                     |

Berdasarkan tabel 16 dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan nilai sig variabel didapatkan *p-value* 0,200, yang artinya *p-value* > 0,05.

### 2) Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018 : 105). Dasar pengambilan keputusan pada *Uji Glejser*. Jika nilai probabilitasnya  $\geq 0,05$  dengan demikian variabel yang diajukandalam penelitian tidak terjadi heteroskedasitas.

Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedasitas

| Variabel         | Sig   | Batas | Keterangan               |
|------------------|-------|-------|--------------------------|
| Kompensasi       | 0,000 | 0,05  | Terjadi Heteroskedasitas |
| Motivasi         | 0,005 | 0,05  | Terjadi Heteroskedasitas |
| Kinerja Karyawan | 0,000 | 0,05  | Terjadi Heteroskedasitas |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai sig variabel kompensasi 0,000, variabel motivasi sebesar 0,005 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,000. Ketiga variabel memiliki hasil lebih kecil dari nilai sig probabilitas 0,05 yang artinya terjadi heteroskedasitas pada ketiga variabel tersebut.

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dalam peneliti ini melihat *tolerance value* dan *variance inflation factors (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan nya sebagai berikut:

- Jika *tolerance value*  $\geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas
- Jika *tolerance value*  $\leq 0,1$  dan  $VIF \geq 10$ , maka terjadi multikolinearitas

Tabel 18 Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel            | Toleranc<br>e | VIF   | Keterangan                             |
|---------------------|---------------|-------|----------------------------------------|
| Kompensasi          | 0,853         | 1.172 | Tidak Terjadi<br>Multikolinearit<br>as |
| Motivasi            | 0,853         | 1.172 | Tidak Terjadi<br>Multikolinearit<br>as |
| Kinerja<br>Karyawan | 0,853         | 1.172 | Tidak Terjadi<br>Multikolinearit       |

as

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance value* kompensasi sebesar 0,853 dan nilai VIF sebesar 1.172, variabel motivasi diperoleh hasil nilai *tolerance value* sebesar 0,853 dan nilai VIF sebesar 1.172 serta variabel kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance value* sebesar 0,853 dan nilai VIF sebesar 1.172. Maka artinya tidak terjadi multikolinearitas pada ketiga variabel tersebut.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                            |        |      |                         |
|-------|------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|-------------------------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standar dized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                       |        |      | Tolerance VIF           |
| 1     | (Constant) | 12.680                      | 2.642      |                            | 4.799  | .000 | .853 1.172              |
|       | Kompensasi | -.141                       | .080       | -.230                      | -1.756 | .005 | .853 1.172              |
|       | Motivasi   | .464                        | .120       | .509                       | 3.884  | .000 | .853 1.172              |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis Regresi Linear Berganda pada tabel 4.21 dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,642 + 0,080 X_1 + 0,120 X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kompensasi

X<sub>2</sub> : Motivasi

### b. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji F

Tabel 20 Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |
|--------------------|
|--------------------|

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 23.140         | 2  | 11.570      | 7.584 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 80.860         | 53 | 1.526       |       |                   |
|       | Total      | 104.000        | 55 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

a) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : Kompensasi dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Menentukan tingkat signifikansi

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil penelitian didapatkan sebagai berikut: Sig 0,001 < 0,05.

c) Menentukan F hitung

Dalam uji ini peneliti menggunakan program SPSS. Rumus yang digunakan untuk menentukan  $F_{hitung}$  adalah:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k ; n-k-) \\
 &= t(2 ; 56-2) \\
 &= (2 ; 54) = 3.17 \\
 F_{hitung} &7.584 > 3.17
 \end{aligned}$$

d) Kriteria Pengujian

(1) Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau jika nilai probabilitas  $\text{sig} \leq \alpha$

(2) Jika nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau jika nilai probabilitas  $\text{sig} \geq \alpha$

e) Menarik Kesimpulan

Diperoleh hasil dari tabel 4.22 diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai  $F_{hitung} 7.584 > F_{tabel} 3.17$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2) Uji t

Tabel 21 Hasil Uji t

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |   |      |                         |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|-------------------------|
|       | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
|       |                             |                           |   |      |                         |

|   |                | B      | Std.<br>Error | Beta  |        |      | Toler<br>ance | VIF   |
|---|----------------|--------|---------------|-------|--------|------|---------------|-------|
| 1 | (Constant)     | 12.680 | 2.642         |       | 4.799  | .000 | .853          | 1.172 |
|   | Kompensas<br>i | -.141  | .080          | -.230 | -1.756 | .005 | .853          | 1.172 |
|   | Motivasi       | .464   | .120          | .509  | 3.884  | .000 | .853          | 1.172 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**a) Uji t Variabel Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**(1)** Menentukan formulasi hipotesis

Ho : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**(2)** Menentukan tingkat signifikansi

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil penelitiandidapatkan sebagai berikut: Sig 0,005 < 0,05.

**(3)** Menentukan  $t_{hitung}$

Dalam uji ini peneliti menggunakan programSPSS. Rumus yang digunakan untuk menentukan  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0,05/2 ; 56-2-1) \\
 &= t(0,025 ; 53) = 0,266 \\
 t_{hitung} &3.756 > 0,266
 \end{aligned}$$

**(4)** Kriteria pengujian

➤ Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau jika nilai probabilitas sig  $\leq \alpha$

➤ Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau jika nilai probabilitas sig  $\geq \alpha$

**(5)** Menarik kesimpulan

Hasil uji regresi kompensasi pada kinerja karyawan, terlihat bahwa nilai sig 0,005 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung} 3.756 > t_{tabel} 0,266$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**b) Uji t Variabel Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

**(1)** Menentukan formulasi hipotesis

Ho : Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**(2)** Menentukan tingkat signifikansi

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$ . Dari hasil penelitiandidapatkan sebagai berikut: Sig 0,000 < 0,05.

(3) Menentukan  $t_{hitung}$

Dalam uji ini peneliti menggunakan program SPSS. Rumus yang digunakan untuk menentukan  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,05/2 ; 56-2-1) \\ &= t(0,025 ; 53) = 0,266 \\ t_{hitung} &3.884 > 0,266 \end{aligned}$$

(4) Kriteria pengujian

- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau jika nilai probabilitas  $\text{sig} \leq \alpha$
- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau jika nilai probabilitas  $\text{sig} \geq \alpha$

(5) Menarik kesimpulan

Hasil uji regresi motivasi pada kinerja karyawan, terlihat bahwa nilai  $\text{sig} 0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3.884 > t_{tabel} 0,266$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

5. Tabel 22 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup>                      |                   |          |                   |                            |
|-------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                           | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                               | .472 <sup>a</sup> | .222     | .193              | 1.235                      |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan         |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $r^2$  square) = 0,222. Maka artinya variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 22,2% sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini didukung oleh data kuesioner yang telah diisi sebanyak 56 responden yang dikhususkan dengan memenuhi kriteria sebagai karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia yang telah bekerja di atas 1 tahun. Responden dalam penelitian ini mayoritas laki-laki berusia 26 – 35 tahun.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan dan juga peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi secara individual (parsial) terhadap kinerja karyawan. Maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi akan mengakibatkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan, karena nilai  $\text{sig} 0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3.756 > \text{nilai}$

$t_{tabel}$  0,266 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dapat diketahui bahwa rata-rata skor dari 6 indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dalam penelitian ini sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan responden memiliki persepsi bahwa kompensasi dalam kondisi baik. Alasan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneliti menduga kemungkinan besar dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh PT. Telekomunikasi dapat memberikan kesejahteraan kepada para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diperoleh tunai, barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berpengaruh terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2019:119).

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Theresia Riska Ayu Octaviani (2021) yaitu melalui uji  $t$  diketahui bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung pada variabel kompensasi sebesar 1,638 yang lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu sebesar 2,000 ( $1,638 \leq 2,000$ ) sedangkan untuk nilai signifikansi pada tabel variabel kompensasi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Maka  $H_0$  diterima yang artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, karena peneliti menemukan hasil penelitian yang sama dengan hasil yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini mendukung teori Martoyo (2007) mengenai kompensasi yaitu bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employee*, baik yang langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang. Dimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dilihat dari hasil rata-rata total 6 indikator keseluruhan sebesar 3,79 yang berarti baik.

Motivasi kerja adalah energi atau kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Hasibuan, 2019). Menurut Anoraga (2014), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Theresia Riska Ayu Octaviani (2021) bahwa untuk variabel motivasi juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung pada variabel motivasi sebesar -0,281 yang lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu sebesar 2,000 ( $-0,281 \leq 2,000$ ) sedangkan untuk nilai signifikansi pada tabel variabel motivasi lebih besar dari 0,05 ( $0,780 \geq 0,05$ ). Maka  $H_0$  diterima yang artinya bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pertanyaan dari 6 indikator penelitian ini mempunyai rata-rata hasil sebesar 3,79 yang artinya baik. Maka dari hal tersebut indikator variabel motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan indikator motivasi lainnya yang mempunyai rata-rata baik sehingga variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil pertanyaan dari 6 indikator variabel kompensasi dan motivasi pada penelitian ini mempunyai rata-rata hasil sebesar 3,82 dan 3,79 yang artinya baik. Maka dari hal tersebut indikator variabel kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Theresia Riska Ayu Octaviani (2021). Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui uji F, uji t dan  $R^2$ . Melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 1,427 ( $1,427 \leq 3,15$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari 5% ( $0,248 > 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang sengaja diperuntukkan oleh karyawan dan didukung motivasi karyawan yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi ini menjadi maksimal apabila dirinci sedemikian rupa dan dibagikan kepada karyawan yang berhak menerimanya sehingga akan tumbuh didalam jiwa masing-masing karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat. Semangat kerja tersebut akan menjadikan karyawan semakin menghasilkan output kerja sesuai apa yang diinginkan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Kompensasi dan motivasi pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Maheswary dan Luthvy, 2017), dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara langsung baik parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 56 responden yang bekerja di PT. Telekomunikasi Indonesia. Berdasarkan perhitungan hasil dan analisa data dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi

Indonesia Kantor Wilayah Manado)" dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh  $p\text{-value}$  (0,005) < 0,05.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh  $p\text{-value}$  (0,000) < 0,05.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh  $p\text{-value}$  (0,000) < 0,05.

## Referensi :

- Abadijah, T. M., Hidayati, D. H. N., & Mawardi, M. C. (2017). Analisis Pengaruh Aset Tidak Berwujud dan Kinerja Keuangan terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 53–67.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Agung, Surya Dwianto Dwianto et al., (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234 Universitas Negeri Jakarta (UNJ).
- Anoraga, Pandji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Distribusi*, 8(2), 267–276.
- Fadhil, A. dan Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M., (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lita Wulantika, Arjuna Rizaldi (2017). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Narimawati, Umi., Bunga Gracia, Amanda. (2020). Brand Analysis Study of International Women University and the Implementation Strategy to the Social Media Communication.
- Pinder. (2014). *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company.

- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.