

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar

Sarianah , Baharuddin Semmaila, Aryati Arfah

Program studi Doktor Ilmu Manajmen Pasca Sarjana Universitas Indonesia,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji sekaligus mengkaji Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler Di Kota Makassar. Studi ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar. Studi ini melibatkan 83 orang karyawan PT. Telekomunikasi Seluler di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas dan multikoleniaritas. Selanjutnya utuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f). Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to examine as well as examine the effect of compensation, work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Cellular Telecommunication in Makassar City. This study was conducted at PT. Cellular Telecommunications in Makassar City. This study involved 83 employees of PT. Cellular Telecommunications in Makassar City. This study uses primary data collected using a questionnaire. Furthermore, the data were analyzed using the SPSS statistical tool using the multiple regression analysis method. The data were tested through several stages of testing such as validity, reliability, normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests. Furthermore, to prove the hypothesis proposed in this study, it will be seen through the coefficient of determination test, partial test (t-test) and simultaneous test (f-test). The results of this study indicate that compensation influences employee performance, work motivation influences employee performance, and job satisfaction influence employee performance.

Keywords: *Compensation, work motivation, job satisfaction, employee performance.*

Copyright (c) 2021 Sarianah

 Corresponding author :

Email Address : sarianah24@gmail.com

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Agar dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Tenaga Kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

(Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Sedangkan menurut Hersey (Handoko, 2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk

suksesnya manajemen kinerja. Melalui kegiatan penilaian kinerja ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. Jika prestasi pegawai masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika prestasi kinerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguat (reinforcement) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita kehendaki.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi sangat penting karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi

Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan, antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja Selain kompensasi, motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi diperusahaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, seperti mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Dessler, 2016). Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut studi Febrianto, Minarsih dan Warso (2016) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya, (Wahab, 2012). Semakin banyak aspek dalam

pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka semakin rendah pula tingkat kepuasan yang didapat. Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Aspek-aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain : faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antara manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, sugesti dari teman sekerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja), faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Aspek-aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan.

PT. Telekomunikasi Seluler Makassar, merupakan unit pemasaran PT. Telkom (Persero) yang tugas pokoknya ialah memenuhi kebutuhan jaringan komunikasi di wilayah kerja Unit Pemasaran Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara dan Gorontalo, Maluku dan Ambon yang aktivitasnya hanya berhubungan dengan fungsi pemasaran. Dalam setiap aktivitas perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan terutama masalah kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya dan sistem informasi berbasis komputer yang sering digunakan dalam menunjang pekerjaan karyawan.

Hasil survey awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Oktober 2019 dengan mengadakan wawancara terhadap beberapa orang karyawan di PT Telekomunikasi Seluler Kota Makassar, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal. Kinerja yang tidak maksimal tersebut ditunjukkan dari tidak tercapainya target pendapatan setiap bulannya yang sudah ditentukan oleh manajemen. Tidak tercapainya target pendapatan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan untuk mempromosikan produk kepada pelanggan. Hal ini terlihat ketika salah satu karyawan yang sedang melayani pelanggan, karyawan tersebut masih belum mampu berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan, sertakurang terlihat ramah kepada pelanggan, permasalahan ini merupakan salah satu faktor yang terjadi. Dengan adanya kejadian ini dapat memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini juga terlihat dari beberapa karyawan yang kurang pengetahuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, seperti mengirim laporan, kurang tanggapnya atas keluhan konsumen dan lain sebagainya

Padahal, seperti yang diketahui bahwa PT. Telekomunikasi Seluler berprinsip capable (berkemampuan) yang bermakna dikelola oleh pimpinan dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan. Berdasarkan data kinerja yang diperoleh dari karyawan PT. Telekomunikasi Seluler, pengukuran kinerjanya menggunakan KPI (Key Performance Indicator) yang memuat target-target yang harus dipenuhi dalam tahunan yang mana dalam pertiga bulannya dilakukan evaluasi untuk membantu proses penilaian tersebut. Pencapaian ini melibatkan pemimpin dan karyawan untuk bersama-sama melaksanakan peranannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hubungan pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan

karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih.

Menilik fenomena-fenomena tersebut, maka perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1:** Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Seluler di Makassar
- H2:** Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Seluler di Makassar
- H3:** Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PT. Telekomunikasi Seluler di Makassar.

METODOLOGI

Penelitian dilakukan di PT Telekomunikasi Seluler Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telekomunikasi Seluler sebanyak 83 karyawan Tetap. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh atau sampling populasi dimana keseluruhan populasi penelitian dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 83 karyawan. Dalam penelitian ini kriteria penentuan sampel dibatasi dengan karakteristik umur, karakteristik Jenis kelamin dan Lama bekerja pegawai pada PT Telekomunikasi Seluler Makassar. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Selanjutnya data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Data diuji melalui beberapa tahap pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilihat melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-f) (Sugiyono, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Telekomunikasi Seluler Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telekomunikasi Seluler sebanyak 83 karyawan Tetap. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh atau sampling populasi dimana keseluruhan populasi penelitian dijadikan sebagai sampel. Dalam hal ini peneliti mendatangi langsung PT Telekomunikasi Seluler Makassar. Tahap pertama adalah melakukan uji validitas data untuk mengetahui apakah item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur perubahan yang didapatkan dalam penelitian ini. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r -hitung $>$ r -tabel. Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang dinyatakan valid, namun ada juga yang tidak valid sehingga harus dikeluarkan untuk dilakukan pengujian ketahap selanjutnya. Uji validitas diperoleh r hitung dari keseluruhan indikator penelitian berada antar 0.527 sampai 0.936, dimana r tabel = 0,220. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner penelitian ini adalah valid atau mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan analisis selanjutnya. Tahap kedua adalah melakukan uji reabilitas untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reabilitas yang memadai. Sebaliknya, jika nilai Cronbach Alpha dari suatu variabel lebih kecil dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut tidak realible. tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel peneliti adalah realibel, karena nilai cronbach alpha menunjukkan nilai diatas angka 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	Corrected item total correlation	r tabel	Ket
Kompensasi (X1)	X1.1	.780	0,220	Valid
	X1.2	.622	0,220	Valid
	X1.3	.635	0,220	Valid
	X1.4	.756	0,220	Valid
	X1.5	.563	0,220	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	.936	0,220	Valid
	X2.2	.837	0,220	Valid
	X2.3	.778	0,220	Valid
	X2.4	.527	0,220	Valid
	X2.5	.929	0,220	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	.912	0,220	Valid
	X3.2	.755	0,220	Valid
	X3.3	.912	0,220	Valid
	X3.4	.755	0,220	Valid
	X3.5	.912	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	.777	0,220	Valid
	Y1.2	.858	0,220	Valid
	Y1.3	.580	0,220	Valid
	Y1.4	.777	0,220	Valid
	Y1.5	.858	0,220	Valid

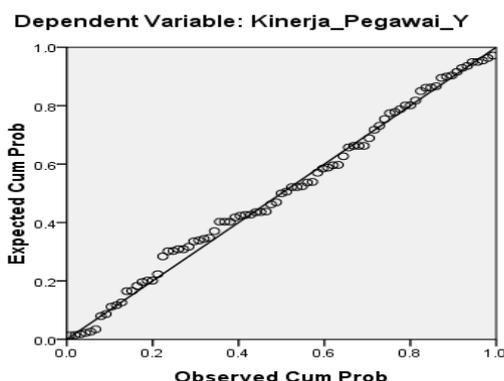
Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	.682	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	.861	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	.905	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.829	Reliabel

Tahap ketiga adalah melakukan uji normalitas. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Gambar 1 menunjukkan bahwa penyebaran data (titik-titik) mengikuti garis diagonal maka kesimpulan uji normalitas model regresi "berdistribusi normal

Gambar 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



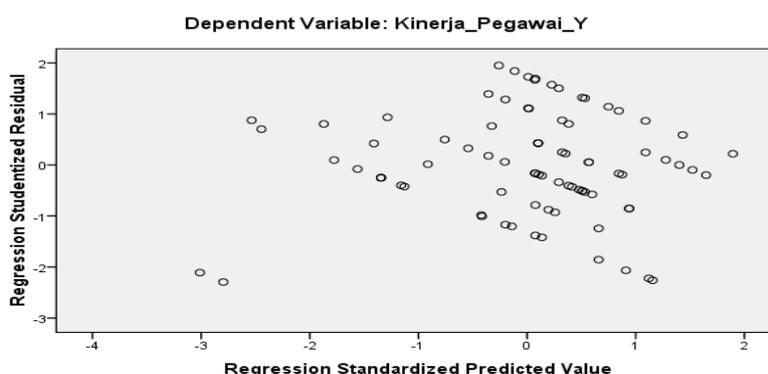
Tahap keempat adalah melakukan uji multikolinieritas untuk menguji apakah tidak terjadi multikolinieritas. Tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Uji multikolinieritas pada Tabel 3 menunjukkan variabel-variabel independen tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi_x1	.913	1.096
Motivasi_kerja_X2	.987	1.013
Kepuasan_Kerja_X3	.921	1.085

Tahap kelima adalah melakukan uji normalitas ada atau tidaknya heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Kesimpulan uji heteroskedastisitas pada gambar 2 menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heterskedastisitas
Scatterplot



Tahap ketujuh adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel- variabel terikat (dependent) yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel bebasnya (independent).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.695	.563		1.234	.221
Kompensasi_x1	.282	.108	.241	2.623	.010
Motivasi_kerja_X2	.322	.064	.444	5.014	.000
Kepuasan_Kerja_X3	.243	.078	.285	3.115	.003
R square					0,390
F					16.814
F-sig.					0,000

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.695 + 0.282X_1 + 0.322X_2 + 0.243X_3$$

dimana nilai konstanta kepuasan pasien sebesar 0,695 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. besarnya koefisien Kompensasi sebesar 0,282 yang berarti setiap peningkatan variabel kompensasi maka secara positif akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya besarnya koefisien motivasi kerja sebesar 0,322 yang berarti setiap peningkatan variabel motivasi kerja maka secara positive akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan dan besarnya koefisien kepuasan kerja sebesar 0,243 yang berarti setiap peningkatan variabel kepuasan kerja maka secara positive akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya Nilai r square sebesar 0,390 yang artinya variabel independent menjelaskan kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi seluler dikota Makassar 39% sementara sisanya sebesar 61%, kinerja pegawai dijelaskan oleh faktor selain kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan pekerja

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (p-value) dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t untuk variabel kompensasi diperoleh tingkat signifikansi 0.010 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk variabel kehandalan diperoleh tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan untuk variabel motivasi kerja diperoleh tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji serempak atau uji F menunjukkan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kompensasi, motivasi pekerja dan kepuasan pekerja, sama terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistics menunjukkan nilai F hitung 16.814 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang ada di PT. Telekomunikasi Seluler Makassar dapat memuaskan para pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Telekomunikasi Seluler Makassar terbukti. kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin rendah kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Seluler Makassar. Seperti masalah kompensasi langsung antara lain yang mencakup gaji/upah dan upah insentif. Bila PT. Telekomunikasi Seluler Makassar terlambat membayar gaji/upah karyawan setiap bulannya akan membuat kinerja karyawan semakin menurun dan bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Artinya gaji/upah harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan di pergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerjayang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Mangkunegara (2016) "kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja yang dilakukan oleh pihak PT. Telekomunikasi seluler di kota Makassar memuaskan para pegawai. Hipotesis yang menyatakan variabel Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT. Telekomunikasi seluler di kota Makassar terbukti. Hal ini berarti motivasi yang dilakukan oleh perusahaan mampu mendorong semaikn baiknya kinerja karyawan. Dengan adanya target kerja yang dibebankan kepada karyawan berdampak terhadap dorongan karayawan untuk menyelesaikan pekerjaan trsebut, selain itu adanya pengakuan dan penghargaan dari perusahaan ketika menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan baik menjadi salah satu faktor yang memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik. (Danim, 2017) mengemukakan

tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyad & Nina, 2018) Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan pekerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepuasan pekerja yang dilakukan pihak PT. Telekomunikasi seluler dikota Makassar dapat memuaskan kinerja pegawai Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan pekerja mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai pada PT. Telekomunikasi seluler dikota Makassar terbukti. Semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Wibowo, 2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pekerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Hasil studi ini menemukan Kompensasi memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Seluler dikota Makassar. Motivasi Kerja menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen PT. Telekomunikasi Seluler dikota Makassar. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Seluler dikota Makassar.

Hasil penelitian ini menyarankan agar Kompensasi PT. Telekomunikasi Seluler dikota Makassar perlu dipertahankan, akan tetapi masih terdapat beberapa indikasi pada variabel kompensasi yang harus diperbaiki untuk peningkatan kinerja pegawai. Mengingat bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan, maka disarankan kepada PT. Telekomunikasi Seluler dikota Makassar untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut dengan cara pihak perusahaan memeberikan pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan. Untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja pihak perusahaan memberikan gaji yang memuaskan untuk pegawai dan memberikan kesempatan promosi, dan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Seluler perlu menganalisa variabel - variabel yang lain yang berhubungan pada kinerja pegawai agar terciptanya efektifitas dan efesiensi pekerja.

Referensi :

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. T. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Jufrizen, J. 2017. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :

PT. Remaja Rosdakarya.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wahab, R. B. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri*. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Depok.

Wijaya, I. K. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas*. *Agora*, 6(2).