



LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HEAD OFFICE
PT TRUELOGS GEO ENERGI**

Oleh:

Ketua : Firza Rahadian Dwi Putra
Anggota : 1. Eko Wahyu Widayat, S.Si, SE, MM

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2022/2023. NOMOR KONTRAK: 236/LPPM-GBS/IV/2022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI "GICI"
2022**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN
Nomor : 236/LPPM-GBS/IV/2022

Pada hari ini, Senin, tanggal Empat bulan April tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua (04-04-2022), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) Firza Rahadian Dwi Putra, SE
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1
JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi”**

Pasal 2
WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 4 April 2022 sampai dengan 19 September 2022.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2022/2023 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 6.250.000 (Enam Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)**.

Pasal 3
PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua : Firza Rahadian Dwi Putra, SE
Anggota : 1. Nurdin Rifai, SE, MAP

Pasal 4
CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5

KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6

PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7

MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditanda tangani (Juni 2022).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8

LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 26 September 2022 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2022/2023
Nomor Kontrak : 236/LPPM-GBS/IV/2022**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUSIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE "GICI" melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 04 April 2022,

PIHAK PERTAMA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

PIHAK KEDUA,

Firza Rahadian Dwi Putra, SE

Peneliti

**HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”**

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Firza Rahadian Dwi Putra
- b. Jenis Kelamin : Laki - Laki
- c. NIDN : -
- d. Jabatan Fungsional : -
- e. Jurusan : Manajemen
- f. Nomor Handphone : 081318802624
- g. Alamat E-mail : firzardp@gmail.com

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1/Jurusan : Eko Wahyu Widayat, S.Si, SE, MM
- b. Nama Anggota 2/Jurusan :

Lokasi Penelitian : PT Truelogs Geo Energi
Alamat : Bekasi
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
Biaya yang diperlukan : Rp. 6.250.000
Sumber Pendanaan : LPPM GICI
Sumber Lain :

Depok, 19 September 2022

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti

Altatit Dianawati, S.Si, MM

NIDN: 0403067803

Firza Rahadian Dwi Putra

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



LPPM
GICI BUSINESS SCHOOL
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

Herman Susilo, SE, MM

NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi

Ketua Peneliti : Firza Rahadian Dwi Putra

Anggota : 1. Eko Wahyu Widayat, S.Si, SE, MM

Kata Kunci : Komunikasi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Menggunakan sampel berjumlah 34 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 18% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi, kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya 82% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi, kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (3,422) > F_{tabel} (2,920)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi menunjukkan hasil analisis t hitung (1,833), variabel motivasi menunjukkan hasil analisis t hitung (1,883) dimana $t_{tabel} (1,697)$, maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan head office PT Truelogs Geo Energi. Adapun variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan head office PT Truelogs Geo Energi dengan nilai hasil analisis t hitung (0,438). Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan head office PT Truelogs Geo Energi adalah komunikasi.

ABSTRACT

Judul Penelitian : *The Influence of Communication, Compensation and Motivation on the Performance of Head Office Employees of PT Truelogs Geo Energi*

Ketua Peneliti : Firza Rahadian Dwi Putra

Anggota : 1. Eko Wahyu Widayat, S.Si, SE, MM

Kata Kunci : *Communication, Compensation, Motivation, Employee Performance.*

The purpose of this study is to find out and analyze the Influence of Communication, Compensation and Motivation on the Performance of Head Office Employees of PT Truelogs Geo Energi. The type of research used is associative quantitative research with a research method in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Using a sample of 34 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test showed that 18% of employee performance factors could be explained by communication, compensation and motivation while the remaining 82% were explained by other factors that were not studied in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the variables of communication, compensation and motivation had a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the value of $F_{cal} (3.422) > F_{table} (2.920)$. The results of the tcal test showed that the communication variable showed the results of tcal analysis (1.833), the motivation variable showed the results of tcal analysis (1.883) where $t_{table} (1.697)$, so partially these two variables had a significant effect on the performance of PT Truelogs Geo Energi's head office employees. The compensation variable did not have a significant effect on the performance of PT Truelogs Geo Energi head office employees with a value of the results of the calculation analysis (0.438). The dominant variable that affects the performance of PT Truelogs Geo Energi head office employees is communication.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Pembatasan Masalah.....	4
1.4. Rumusan Masalah.....	4
1.5. Tujuan Penelitian	4
1.6. Manfaat Penelitian	5
1.7. Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia ..	7
2.1.2. Komunikasi	9
2.1.3. Kompensasi	13
2.1.4. Motivasi.....	17
2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Konseptual.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.2. Jenis Penelitian	30
3.3. Populasi dan Sampel.....	31
3.3.1. Populasi	31
3.3.2. Sampel.....	31
3.4. Sumber Data dan Jenis Data	32
3.4.1. Sumber Data	32
3.4.2. Jenis Data	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6. Definisi Operasional Variabel	33
3.6.1. Variabel Bebas	33
3.6.2. Variabel Terikat.....	35
3.7. Instrumen Penelitian	36
3.7.1. Uji Validitas Data.....	37
3.7.2. Uji Reliabilitas Data	37
3.8. Teknik Analisis Data.....	38
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	38

3.8.2. Uji Asumsi Klasik	38
3.8.3. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Hasil Penelitian	43
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.2. Karakteristik Responden	44
4.1.3. Tanggapan Responden.....	45
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data.....	52
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis	59
4.2. Pembahasan	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	66
5.1. Simpulan	66
5.2. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Data <i>Turnover</i> Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi Periode April 2021 s/d Maret 2022.....	3
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian	30
Tabel 3. 2. Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4. 1. Karakteristik Responden	44
Tabel 4. 2. Tanggapan Responden Atas Variabel Komunikasi	46
Tabel 4. 3. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi	48
Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi.....	53
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	53
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 11. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4. 12. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF).....	58
Tabel 4. 13. Hasil Uji Regresi Berganda.....	60
Tabel 4. 14. Hasil Uji F.....	61
Tabel 4. 15. Koefisien Determinasi	62
Tabel 4. 16. Hasil Uji t.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
Gambar 4. 1. Hasil Uji Normalitas	57
Gambar 4. 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Pendekatan Grafik	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Pelatihan	70
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian	73
Lampiran 3. Tabulasi Data	74
Lampiran 4. Hasil Output SPSS	75
Lampiran 5. Kartu Bimbingan	84
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup.....	85
Lampiran 7. Tabel r, F dan t.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling utama dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan SDM yang berkualitas dalam menyusun strategi hingga eksekusi pelaksanaan, membangun SDM yang berkualitas diperlukan strategi dan *treatment* khusus mulai dari memaksimalkan sistem manajemen, lingkungan yang tersupport dengan baik dan teknologi yang menunjang pekerjaan. Di era globalisasi saat ini sebetulnya banyak peran manusia dalam hal pekerjaan yang dapat digantikan oleh kemajuan teknologi, namun teknologi tidak dapat mengambil alih seluruh peran manusia dalam kehidupan dan pekerjaan karena manusia itu sendiri sebagai pengambil keputusan mutlak yang selalu, memiliki akal dan pikiran untuk memunculkan ide-ide baru yang dapat direalisasikan, begitu juga manusia memiliki kelemahan dalam hal perasaan dan emosi.

Perasaan dan emosi seringkali mempengaruhi karyawan dalam bekerja karena karyawan akan selalu diuji ketika menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan, untuk itu perusahaan perlu perlakuan yang tepat dalam mengelola SDM yang mampu menghadapi segala kondisi dan mudah beradaptasi dengan baik. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Jadi guna mempertahankan tenaga kerja yang ada diperlukan adanya kebijaksanaan yang tepat agar karyawan merasa senang dan tetap di perusahaan, untuk itu perlu pengembangan karyawan dalam perusahaan dan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Agar keberlangsungan perusahaan tetap berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan maka hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawannya karena kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif. Jika kinerja karyawan dalam perusahaan baik akan memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Selain terhambatnya sistem komunikasi ada faktor lain yang juga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai atau tidak tercukupkan bagi seorang karyawan. Perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, motivasi tersebut dapat muncul dalam diri sendiri (*internal*) maupun dari lingkungan sekitarnya (*external*). Penulis melihat dampak negatif dari penurunan kinerja karyawan dari berbagai faktor yang disebutkan di atas mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover* karyawan), tentunya hal ini mengganggu jalannya kontinuitas kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa efek yang ditimbulkan secara langsung yaitu memerlukan proses waktu pencarian kandidat, lalu bertambahnya cost dalam pelaksanaan *recruitment*. Kemudian efek tidak langsungnya adalah mempengaruhi kinerja karyawan lain yang berkaitan karena perlunya adaptasi dengan karyawan baru. Tingkat *turnover* karyawan *head office* yang terjadi pada PT Truelogs Geo Energi relatif tinggi, dapat dilihat dari tabel *turnover* karyawan dari bulan April 2021 s/d Maret 2022 berikut ini :

Tabel 1. 1. Data *Turnover* Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi Periode April 2021 s/d Maret 2022

Tahun	Bulan	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Akhir Karyawan	Persentase (LTO)
2021	April	30	3	3	30	10
	Mei	30	2	1	29	6,67
	Juni	29	2	2	29	6,89
	Juli	29	2	5	32	6,89
	Agustus	32	0	0	32	0
	September	32	1	2	33	3,12
	Oktober	33	2	3	34	6,06
	November	34	1	2	35	2,94
	Desember	35	0	2	37	0
2022	Januari	37	1	1	37	2,70
	Februari	37	3	0	34	8,11
	Maret	34	4	4	34	11,76
	TOTAL		21	25		

Sumber: PT Truelogs Geo Energi (2022)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis berinisiatif meneliti lebih dalam beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain komunikasi, kompensasi dan motivasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Penulis melihat fenomena *Turnover* karyawan tinggi pada periode April 2021 s/d Maret 2022.
2. Kinerja karyawan menurun menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan terhambat.
3. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menghambat kinerja tim.

4. Kompensasi yang tidak sesuai dan tidak tepat cenderung menyebabkan kinerja seorang karyawan tidak maksimal.
5. Perlu adanya motivasi yang kuat baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan sekitar agar kinerja seorang karyawan dapat meningkat.

1.3. Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah yang cukup banyak dan untuk mencegah mengembangkannya penelitian, maka penulis membatasi masalah agar terperinci dengan jelas. Harapannya pemecah masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini pada komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?
4. Apakah secara serempak komunikasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
4. Untuk mengetahui secara bersamaan komunikasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijaksanaan yang telah diterapkan selama ini dalam upaya peningkatan organisasi, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan *head office* di PT Truelogs Geo Energi.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen SDM serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan perbandingan dan rujukan bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama.
4. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang Manajemen SDM.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2009) Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa, sebab daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quotient (EQ)*. Dengan demikian, SDM merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena MSDM mengatur semua kegiatan agar

pekerjaan berjalan dengan lancar, efektif, efisien, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam menjalankan kegiatan di perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. MSDM merupakan pendekatan *strategic* serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan usaha untuk mencapai visi perusahaan. Menurut Rachman (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu seni yang mengatur hubungan, peranan dan proses pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat berjalan efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian MSDM yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM mempelajari bagaimana peranan serta hubungan manusia yang ada dalam membantu pencapaian tujuan dari organisasi maupun perusahaan. Fungsi MSDM mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara garis besar adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, menurut Rachman (2016) secara khusus MSDM ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Mengembangkan sistem kerja yang berkinerja tinggi, termasuk rekrutmen, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan kegiatan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang mengakui karyawan atau karyawan sebagai pemangku kepentingan yang berharga di perusahaan dan membantu menumbuhkan suasana kerja sama dan saling percaya.

- c. Memastikan kesempatan yang sama untuk semua, yang berarti hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya.
- d. Pastikan bahwa karyawan dievaluasi dan diberi penghargaan atas apa yang mereka lakukan dan capai.
- e. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental karyawan.
- f. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan.

2.1.2. Komunikasi

Di dalam organisasi atau perusahaan terjadi proses komunikasi, komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis, komunikasi bisnis lebih rumit dibanding komunikasi individu. Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang orang-orang di dalamnya saling melakukan komunikasi, dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara *verbal* atau *non verbal*. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi *verbal* saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi *non verbal* juga perlu dipahami. Komunikasi *verbal* adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi *verbal* yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi *non verbal* adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014) komunikasi adalah proses dalam mengatur organisasi untuk memastikan manajemen dan para karyawan tetap mengetahui tentang berbagai macam hal yang relevan. Sedangkan pendapat lain, Wibowo (2014) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimulus (biasanya dengan simbol-simbol *verbal*) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu

informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut sehingga dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Wibowo (2014) mengartikan komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi komunikasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam kegiatannya.

2. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Wibowo (2014) komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut:

- a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.
- b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.
- c. Memilih media komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon, *fax*, *e-mail*, rapat atau pertemuan, memo atau laporan.
- d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.
- e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

3. Media Komunikasi dalam Perusahaan

Pemahaman tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya media - media komunikasi. Media komunikasi formal ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh

berbagai sarana formal lainnya. Menurut Wibowo (2014), tipe media dasar komunikasi adalah vertikal, horisontal dan diagonal.

a. Komunikasi Vertikal (Tegak Lurus)

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

1) Komunikasi ke bawah (*downward communication*)

Dimulai dari top manajemen kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan dengan level terendah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasihat atau saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahanserta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Informasi ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

2) Komunikasi ke atas (*upward communication*)

Adalah penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Biasanya hal ini terjadi saat karyawan kita ingin menyampaikan usulan, ide, keluhan, pengaduan, laporan. Apa yang disampaikan oleh bawahan ini bisa jadi sebuah informasi yang penting guna pengambilan keputusan oleh atasan. Namun tetap perlu untuk dicermati dan divalidasi kembali, tentunya pencatatan data bisa menjadi bahan pembandingnya. Arah komunikasi demikian harus tetap hidup guna perputaran informasi khususnya bagi para atasan yang tidak terjun langsung ke ranah operasional.

b. Komunikasi Horizontal (Sejajar)

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- 1) Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
- 2) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen - departemen pada tingkatan organisasi yang sama. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horisontal juga menghindarkan prosedur pemecahan

masalah yang lambat.

c. Komunikasi Diagonal (Silang)

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal struktur perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara departemen lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

4. Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2014) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah:

a. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka tercipta kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

2.1.3. Kompensasi

Perusahaan berhadapan dengan tantangan besar untuk mempertahankan kelangsungan hidup, maka perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan.

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dalam pertukaran pekerjaan mereka, setiap jam upah atau gaji berkala, personel departemen biasanya mendesain dan mengelola kompensasi karyawan. Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan kompensasi dari perusahaan. Menurut Zainal, dkk (2009:541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi. Oleh karena itu, untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi. Organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh organisasi lain dengan tawaran gaji yang lebih tinggi.

c. Adanya Keadilan

Administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan peningkatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi perlu dipertimbangkan.

d. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan. Serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

e. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

f. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah Undang-Undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

3. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Martoyo (2000) antara lain yaitu:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik ke arah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut ambil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

c. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menentukan. Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak dapat lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.

4. Faktor Pengaruh Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

- a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
- d. Posisi jabatan.
- e. Kondisi perekonomian nasional.
- f. Produktifitas dan kinerja karyawan.
- g. Jenis dan sifat pekerjaan.
- h. Pendidikan dan pengalaman karyawan. Sedangkan sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan di antaranya: sistem waktu, sistem hasil (*output*) dan sistem borongan.

5. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi menurut Zainal, dkk (2009:548) bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan serta tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan untuk memenuhi tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi seperti berikut ini:

a. Tahap 1

Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.

b. Tahap 2

Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.

c. Tahap 3

Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

6. Indikator Kompensasi

Menurut Zainal, dkk (2009:544) Indikator Kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan antara lain yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam perusahaan.

b. Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan keluarga, jabatan, transport, perumahan dan sebagainya.

2.1.4. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau semangat kerja karyawan. Pengaruh motivasi ini sangatlah besar, karena dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja sehingga dapat menciptakan masa kerja yang panjang. Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja.

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari istilah Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dorongan dari diri sendiri maupun pihak lain untuk mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan, Hasibuan (2006:141). Pada dasarnya seseorang bekerja karena hasrat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan impian di diri seseorang dengan orang lain tidak sama sebagai akibatnya perilaku manusia cenderung beragam dalam bekerja.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2006:150), yaitu:

a. Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima hadiah.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan dengan bijak kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang motivasi bawahan dalam bekerja.

3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006:146) mengungkapkan bahwa:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugas yang diberikan.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami betul latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

4. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006:149), ada dua metode motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan sebagainya.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

5. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2006:152) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang berdasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1) Teori Maslow Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

i. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

ii. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

iii. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

iv. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

v. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas yang diberikan.

3) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

i. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*).

Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

ii. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

4) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

i. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.

- ii. Harapan keberhasilannya.
- iii. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- i. Kebutuhan akan prestasi.
 - ii. Kebutuhan akan afiliasi.
 - iii. Kebutuhan akan kekuasaan.
- 5) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

6) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- i. Upah yang adil dan layak.
- ii. Kesempatan untuk maju.
- iii. Pengakuan sebagai individu.
- iv. Keamanan kerja.
- v. Tempat kerja yang baik.
- vi. Penerimaan oleh kelompok.
- vii. Perlakuan yang wajar.
- viii. Pengakuan atas prestasi.

b. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

1) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- i. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- ii. Nilai (*value*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- iii. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

3) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang terus dapat dipertahankan.

6. Indikator Motivasi

Menurut Hamzah (2021) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. Motivasi Internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Senang dalam menjalani pekerjaannya.
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- 7) Ditanamkan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

b. Motivasi eksternal

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- 4) Bekerja dengan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan, terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja bawahan sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa pada umumnya kinerja karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Ardansyah (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Dari pengertian maupun definisi kinerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau *output* yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi. Menurut Widodo (2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan Pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.

- b. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.
- c. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Elemen dan Kriteria Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Karakteristik sistem penilaian kinerja karyawan yang efektif menurut Mondy dan Noe dalam Widodo (2015), karakteristik sistem penilaian yang efektif adalah:

- a. Kriteria yang terkait dengan pekerjaan

Kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan harus berkaitan dengan pekerjaan (*valid*).

- b. Ekspektasi kinerja

Sebelum periode penilaian, para manajer harus menjelaskan secara jelas tentang kinerja yang diharapkan kepada karyawan.

- c. Standarisasi

Karyawan dalam kategori pekerjaan yang sama dan berada dibawah organisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrumen yang sama.

- d. Komunikasi terbuka

Karyawan memiliki kebutuhan informasi untuk mengetahui tentang seberapa baik kinerja mereka.

- e. Penilai yang handal dan cakap

Tanggung jawab untuk menilai kinerja karyawan hendaknya dibebankan pada seseorang atau sejumlah orang, yang secara langsung mengamati paling tidak sampel yang representatif dari kinerja itu.

- f. Akses karyawan terhadap hasil penelitian

Setiap karyawan dapat memperoleh akses terhadap hasil penilaian.

- g. Proses pengajuan keberatan

Karyawan berhak melakukan pengajuan keberatan secara formal atas hasil penilaiannya, penetapan *due process* merupakan langkah penting.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2015) tujuan dari penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kekaryawanan.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ardansyah (2014) indikator kinerja karyawan dibagi menjadi:

- a. Kuantitas
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada perlu diperhatikan bukan hasil rutin tapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- b. Kualitas
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan, dan pencapaian kerja.
- c. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, teliti, kerajinan dan kerja sama.
- d. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerimatanggung jawab untuk menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga bersifat rutin.

f. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan penulis melampirkan beberapa hasil penelitian terdahulu guna menjadi tolak ukur dan pedoman bagi penulis.

1. Pratiwi (2019), dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara ”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 87,2% faktor-faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Syahputra (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung ”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 73,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel komunikasi dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di NSC Finance Kedaton Bandar Lampung.

3. Hidayatin (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung”. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 25 orang. Model analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 54,4% faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

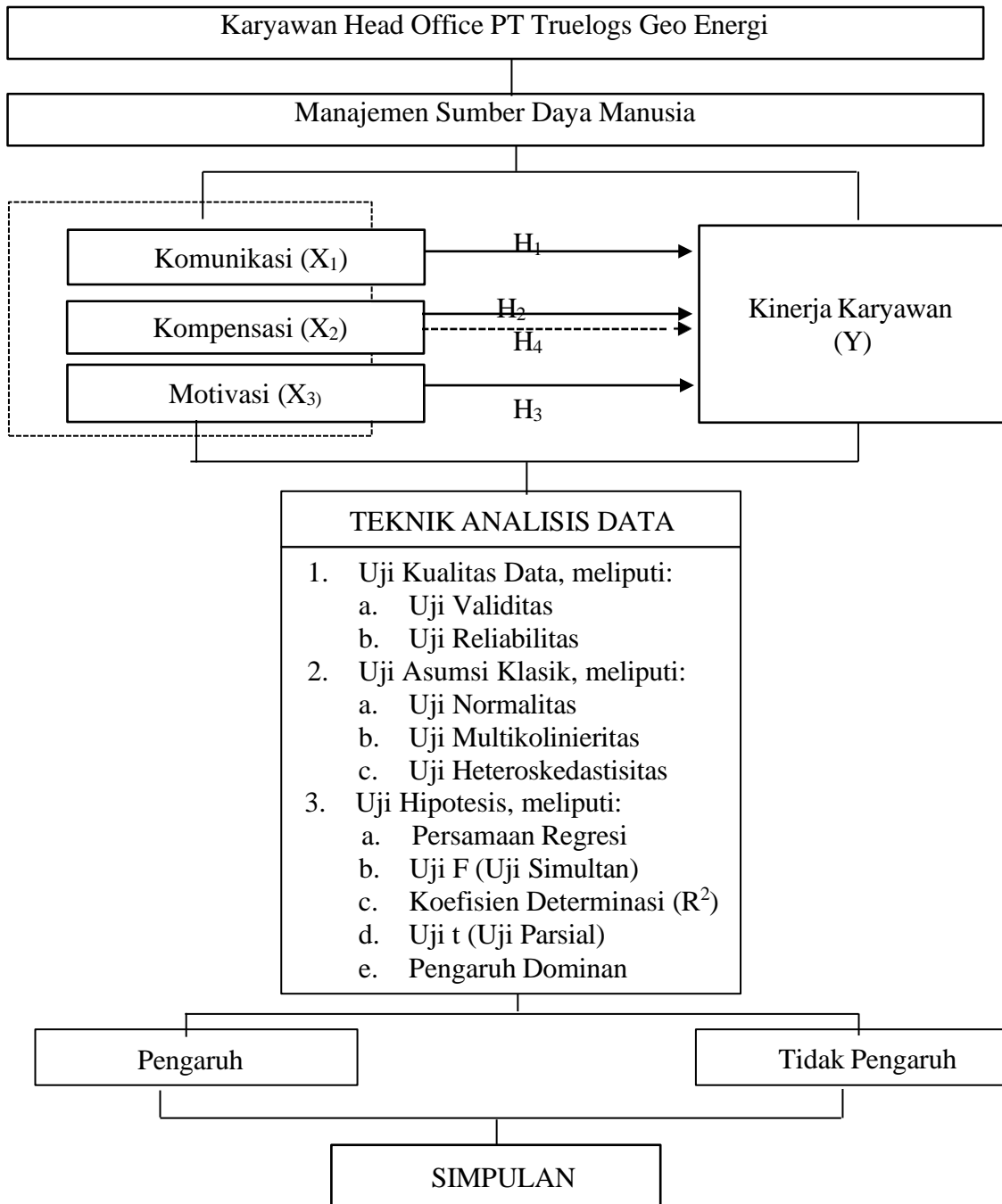
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Pratiwi (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji koefisien determinasi 87,2% 2. Uji F, seluruh variabel X berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Uji t, seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Syahputra (2019)	Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung	Komunikasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Uji koefisien determinasi 73,3% 2. Uji F, seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Hidayatin (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung	Kompensasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	1. Uji koefisien determinasi 54,4% 2. Uji t, variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penulis (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam setiap lembaga organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting terhadap kelangsungan hidup organisasi. Kerangka

pemikiran menjelaskan mengenai permasalahan penelitian yang akan dipecahkan, dan metode penyelesaian masalah yang akan dilakukan dalam penelitian. Dalam hal ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan model sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2022)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan komunikasi, kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan komunikasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Truelogs Geo Energi pada Bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022, sesuai dengan jadwal penelitian yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2022				April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																				
2	Pengajuan izin penelitian					■																			
3	Persiapan instrumen penelitian						■	■	■	■	■	■	■												
4	Pengumpulan data													■	■										
5	Pengolahan data														■	■									
6	Analisis dan evaluasi															■	■								
7	Penulisan laporan																■	■							
8	Seminar hasil penelitian																				■				

Sumber: Rencana Penelitian (2022)

3.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2018:8). Jenis penelitian kuantitatif asosiatif digunakan karena penelitian ini berisikan hubungan lebih dari dua variabel yaitu variabel komunikasi (X_1), kompensasi (X_2), motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang memiliki hubungan sebab akibat dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2018:80). Berdasarkan teori tersebut maka populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi yang populasinya berjumlah 34 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative*/mewakili (Sugiyono, 2018:81). Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama.

Mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2018:84) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sering disebut juga sensus.

Menurut Sugiyono (2018:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi yang berjumlah 34 karyawan.

3.4. Sumber Data dan Jenis Data

3.4.1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari catatan dan dikumpulkan oleh peneliti dari hasil wawancara dengan karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi, serta dokumentasi atau arsip perusahaan.

2. Data Sekunder

Data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data yang diperoleh dari literatur-literatur kepustakaan seperti buku-buku karya tulis, jurnal serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan.

3.4.2. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data ini diperoleh dari pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Data kuantitatif bersifat objektif dan bisa ditafsirkan sama oleh semua orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat melalui berbagai cara yaitu:

1. *Interview* (Wawancara)

Dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan, karyawan dan pihak-pihak yang terkait yang relevan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner (Angket)

Dengan membuat daftar pertanyaan berupa kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden (karyawan) yang berhubungan dengan penelitian ini untuk diisi agar memperoleh informasi dari karyawan tentang dirinya atau hal-hal yang dirasakan oleh karyawan.

3.6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.6.1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent variable*) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas komunikasi, kompensasi dan motivasi yang penulis definisikan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X₁)

Adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut sehingga dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Wibowo, 2014). Dengan indikator pertanyaan sebagai berikut:

- a. Kemudahan dalam memperoleh informasi.
- b. Intensitas komunikasi, adalah seberapa sering proses komunikasi terjadi.
- c. Efektivitas komunikasi, menggambarkan apakah proses komunikasi berjalan efektif atau tidak.
- d. Tingkat pemahaman pesan, adalah seberapa mudah pesan yang diterima oleh seorang

karyawan dari pucuk pimpinan.

2. Kompensasi (X_2)

Merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Zainal, dkk, 2009:541). Dengan indikator pertanyaan sebagai berikut:

- a. Kesesuaian pemberian gaji/upah dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
- b. Pemberian Insentif atau bonus dari perusahaan diberikan secara adil melalui penilaian secara objektif atau subjektif.
- c. Tunjangan yang diberikan sudah cukup memenuhi harapan karyawan.

3. Motivasi (X_3)

Adalah dorongan dari diri sendiri maupun pihak lain untuk mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Dengan indikator pertanyaan sebagai berikut:

- a. Motivasi Internal, adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri seperti:
 - 1) Rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 - 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - 5) Senang dalam menjalani pekerjaannya.
 - 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - 7) Ditanamkan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- b. Motivasi Eksternal, adalah motivasi yang muncul dari pihak lain seperti:
 - 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - 4) Bekerja dengan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

3.6.2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain dalam hal ini variabel bebas (*independent variable*). Dalam penelitian ini digunakan kinerja karyawan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2015). Sedangkan menurut Ardansyah (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Adapun indikator penelitiannya meliputi:

1. Kuantitas, banyaknya hasil kerja yang dihasilkan.
2. Kualitas, mutu kerja yang dihasilkan sesuai standar perusahaan.
3. Keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan dalam pekerjaannya.
4. Inisiatif, kemampuan mengenali masalah, memberikan saran dan mengambil tindakan korektif untuk menyelesaikan masalah.
5. Kerajinan, kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan bersifat rutin.
6. Sikap, perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
7. Kehadiran, kedisiplinan dalam absensi.

Tabel 3. 2. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	UKURAN
Komunikasi (X ₁)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut sehingga dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Wibowo, 2014)	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan	Skala Likert
Kompensasi (X ₂)	Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Zainal, dkk, 2009:541)	1. Gaji 2. Insentif atau Bonus 3. Tunjangan	Skala Likert
Motivasi (X ₃)	Dorongan dari diri sendiri maupun pihak lain untuk mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141)	1. Motivasi Internal 2. Motivasi Eksternal	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Widodo, 2015)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Inisiatif 5. Kerajinan 6. Sikap 7. Kehadiran	Skala Likert

Sumber: Peneliti (2022)

3.7. Instrumen Penelitian

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan Skala Likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:168). Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Ragu-ragu (RG), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2

5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

3.7.1. Uji Validitas Data

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap penelitian (kuesioner).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Maka sebelum dilakukan uji statistik terlebih dahulu data yang diperoleh harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2018:267).

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu *item* yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.

3.7.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden.

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh responden dalam

memberikan jawaban yang konsisten yang diberikan. Pengukuran reliabilitas menggunakan *One Shoot* atau pengukuran sekali saja, pengukuran sekali saja hanya digunakan satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3)..... (X_n) dengan satu variabel terikat (Unaradjan, 2013:225). Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Komunikasi
X_2	= Kompensasi
X_3	= Motivasi
e	= Tingkat kesalahan (eror)

Sumber: Unaradjan (2013:225)

3.8.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linear berganda khususnya yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantara meliputi : (1) uji

normalitas, (2) uji multikolinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, suatu model regresi yang baik menurut (Ghozali, 2009) yaitu:

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ($X_1, X_2, X_3, \dots X_n$) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficients* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai *tolerance* $< 0,1$ atau VIF > 5 (Situmorang, dkk, 2008:101).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis *scatterplot* adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi

heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

3.8.3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya merupakan metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) dan koefisien determinasi (R^2).

1) Uji Serempak/Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak, dapat digunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
 - R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda
 - k = Jumlah variabel bebas
 - n = Jumlah sampel
- Sumber: Unaradjan (2013:207)

Namun demikian dalam penelitian ini semua uji hipotesis tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Caranya dengan melihat nilai yang tertera pada kolom F pada tabel *Anova* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F, variannya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan:

- a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa komunikasi, kompensasi dan motivasi secara serempak (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa komunikasi, kompensasi dan motivasi secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara serempak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

3) Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

b = Koefisien regresi X

se = Standar error koefisien regresi X

Sumber: Unaradjan (2013)

Adapun bentuk pengujiannya adalah:

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 10% ($\alpha 0,10$) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variabel komunikasi, kompensasi dan motivasi secara serempak (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variabel komunikasi, kompensasi dan motivasi secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Berdiri pada tahun 2012 dengan nama PT Tricakra Perkasa, adalah sebuah perusahaan layanan atau *company services* yang bergerak di bidang *Energy Services* yaitu *Well Intervention* khususnya *Slickline* dan Logistik, dibangun dengan pondasi yang kokoh dan syarat dengan nilai-nilai perusahaan, berkeinginan untuk melampaui harapan *stakeholder* dan menumbuhkan budaya inovasi. Perusahaan ini memiliki *values* atau nilai perusahaan yaitu *Safety, Speed, and Trust*. Ketiga nilai perusahaan itu menjadi pondasi untuk melayani *stakeholder* dan tumbuh bersama dengan mereka. Perusahaan yakin bahwa perusahaan akan bertahan dan tumbuh jika memiliki *values/nilai* yang kuat sebagai pondasi.

Pada tahun 2019 PT Tricakra Perkasa berubah nama menjadi PT Truelogs Geo Energi dan PT Truelogs Logistik Asia untuk merestrukturisasi *branding* grup perusahaan, arti kata TRUELOGS merupakan kepanjangan dari *Trusted Energy Logistic & Services*. Kepemilikan perusahaan 100% orang Indonesia yang merupakan profesional dan tenaga ahli di bidang sektor energi hulu, memulai bisnis dengan apik dan memperluas ke bisnis lain sejak saat itu. Perusahaan memiliki visi yaitu “ Menjadi perusahaan dengan tingkat keahlian dan pengalaman yang tinggi dengan mengedepankan inovasi dan *safety*, untuk menciptakan nilai bagi *stakeholder* dan memberikan kesempatan yang besar dan luas untuk karyawan di dalamnya ”.

Misinya adalah “ Memaksimalkan harapan *stakeholder* dengan membangun hubungan jangka panjang melalui layanan yang *superior* dengan menjaga kualitas, kesehatan, dan keamanan seluruh klien, karyawan dan masyarakat tempat kami beroperasi ”. Seiring dengan bertumbuhnya perusahaan dan bertambahnya proyek-proyek baru maka banyak sekali perubahan signifikan yang terjadi mulai dari perubahan prosedur dan sistem, karena perusahaan yang tumbuh dan berkembang adalah perusahaan yang harus siap melakukan perubahan.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini menunjukkan demografi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan dan penghasilan. Dengan mengetahui demografi responden maka kita mengetahui karakteristik responden dalam hal ini karyawan yang bekerja di *head office* PT Truelogs Geo Energi. Di bawah ini penulis sajikan tabel karakteristik responden secara lengkap termasuk persentasenya, dengan diketahui karakteristik tersebut maka dapat diketahui kaitan antara jawaban responden atas pernyataan yang disampaikan dengan perilaku responden sehingga akan menjadi lebih jelas nantinya.

Tabel 4. 1. Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE
Jenis Kelamin	Laki-Laki	22	64,7 %
	Perempuan	12	35,3 %
Jumlah		34	100 %
Usia	< 20 tahun	1	2,9 %
	21 – 30 tahun	17	50 %
	31 – 40 tahun	9	26,5 %
	41 – 50 tahun	5	14,7 %
	> 50 tahun	2	5,9 %
Jumlah		34	100 %
Pendidikan	SMA	2	5,9 %
	SMK	5	14,7 %
	D3	8	23,5 %
	S1	17	50 %
	S2	2	5,9 %
Jumlah		34	100%
Jabatan	Manager	9	26,5 %
	Supervisor	6	17,6 %
	Staff	13	38,2 %
	Operator	6	17,6 %
Jumlah		34	100,00 %
	Rp 2,1 – Rp 4,0 juta	13	38,2%
	Rp 4,1 – Rp 6,0 juta	8	23,5%
	Rp 6,1 – Rp 8,0 juta	4	11,8%
	Rp 8,1 – Rp 10,0 juta	4	11,8%
	Diatas Rp 10 juta	5	14,7%
Jumlah		34	100,00 %

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.1. Karakteristik Responden menunjukkan bahwa dilihat dari jenis kelamin,

karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi didominasi oleh laki-laki yaitu sebesar 64,7% dibandingkan perempuan yang hanya sebesar 35,3%. Jika dilihat dari usia, karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi lebih didominasi oleh rentang usia antara 21 hingga 30 tahun sebanyak 50% dan disusul dengan rentang usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 26,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi lebih membutuhkan karyawan yang berada di rentang usia yang produktif secara fisik dan pikiran, dibandingkan dengan rentang usia dibawah 20 tahun, 41 hingga 50 tahun ke atas.

Selanjutnya jika dilihat dari tingkat pendidikan, karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi lebih didominasi oleh lulusan S1 yang jumlahnya mencapai 50% dan disusul karyawan dengan tingkat pendidikan D3 sebesar 23,5%. Menjadi hal yang wajar karena di *head office* membutuhkan karyawan dengan kualifikasi khusus untuk mengisi beberapa jabatan dan posisi yang strategis sehingga membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan/akademis yang sesuai. Pada jabatan, karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi cukup banyak diisi oleh karyawan dengan jabatan Manager sebanyak 26,5%, Supervisor sebanyak 17,6%, dan staf sebanyak 38,2%. Hal ini tentunya sudah terstruktur dengan rapi mengingat *head office* merupakan tempat untuk mengatur strategi jangka panjang, membuat prosedur dan sistem yang diperlukan perusahaan untuk bertahan dan bertumbuh maka perlu diisi oleh karyawan dari tingkat *Low* Manajemen hingga *Top* Manajemen. Jika dilihat dari tingkat penghasilan karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi cukup bervariasi mengingat tingkat penghasilan disesuaikan dengan kualifikasi antara lain tingkat pendidikan, pengalaman, tanggung jawab pekerjaan, ekspektasi calon karyawan pada saat melamar kerja, dan hasil negosiasi antara pelamar kerja dan HRD yang sudah menetapkan skala upahnya.

4.1.3. Tanggapan Responden

Dalam sebuah penelitian, tanggapan respon yang merupakan jawaban atas yang ada dalam benak pikiran responden, ini karena yang mereka sampaikan merupakan data awal yang akan digunakan untuk berbagai uji. Oleh sebab itu proses pengumpulan data yang dilakukan khususnya lewat kuesioner harus benar-benar diperhatikan keabsahannya. Tujuannya agar data yang didapatkan tersebut mampu mewakili persepsi

yang ada pada diri masing-masing responden bukan sekedar asal isi saja. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 34 responden karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi, di bawah ini disajikan deskripsi tanggapan responden yang berhubungan dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti sebagai berikut:

1. Komunikasi (X₁)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel 4. 2. Tanggapan Responden Atas Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	STS		TS		RG		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya mudah dalam memperoleh informasi dari perusahaan	-	0%	2	5,90%	4	11,80%	25	73,50%	3	8,80%	131	3.85
2	Saya merasakan banyaknya terjadi komunikasi yang baik dalam perusahaan	-	0%	3	8,80%	7	20,60%	22	64,70%	2	5,90%	125	3.67
3	Saya merasakan komunikasi berjalan efektif dalam perusahaan	-	0%	3	8,80%	10	29,40%	18	52,90%	3	8,80%	123	3.61
4	Saya memahami komunikasi antar karyawan berjalan efektif	-	0%	2	5,90%	11	32,40%	19	55,90%	2	5,90%	123	3.61
5	Saya memahami komunikasi yang disampaikan pimpinan	-	0%	-	0%	6	17,60%	24	70,60%	4	11,80%	134	3.94
RATA-RATA		-	0%	2	5,80%	8	22,40%	22	63,50%	3	8,20%	127	3.73

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.2. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel komunikasi. Pada pernyataan pertama sebanyak 73,5% responden menjawab setuju dan 8,8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kemudahan dalam memperoleh informasi dari perusahaan.

Pada pernyataan kedua sebanyak 64,7% responden menjawab setuju dan 5,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa sebagian besar karyawan merasakan banyaknya terjadi komunikasi yang baik dalam perusahaan. Demikian halnya dengan pernyataan ketiga sebanyak 52,9% responden menjawab setuju dan 8,8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,61 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan komunikasi berjalan

efektif dalam perusahaan.

Hasil penelitian pernyataan keempat sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 5,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,61 (setuju). Hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan memahami komunikasi antar karyawan berjalan efektif. Pada pernyataan kelima sebanyak 70,6% responden menjawab setuju dan 11,8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,94 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan memahami komunikasi yang disampaikan pimpinan.

2. Kompensasi (X₂)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai item pernyataan variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 4. 3. Tanggapan Responden Atas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS		TS		RG		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	2	5,90%	9	26,50%	15	44,10%	8	23,50%	0	0%	97	2.85
2	Pemberian insentif atau bonus dilakukan secara adil berdasarkan penilaian	1	2,90%	2	5,90%	10	29,40%	18	52,90%	3	8,80%	122	3.58
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan	2	5,90%	6	17,60%	16	47,10%	9	26,50%	1	2,90%	103	3.02
RATA-RATA		2	4,90%	6	16,70%	14	40,20%	12	34,30%	1	11,70%	107	3.15

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.3. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kompensasi mulai dari pernyataan pertama hingga pernyataan ketiga. Pada pernyataan pertama sebanyak 44,1% responden menjawab ragu-ragu, 26,5% menjawab tidak setuju, dan 23,5% menjawab setuju dengan angka penafsiran sebesar 2,85 (ragu-ragu). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan ragu-ragu jika dikatakan bahwa Gaji/upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

Pada pernyataan kedua sebanyak 52,9% responden menjawab setuju dan 29,4%

menjawab ragu-ragu dengan angka penafsiran sebesar 3,58 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pemberian insentif/bonus dilakukan secara adil berdasarkan penilaian. Pada pernyataan ketiga sebanyak 47,1% responden menjawab ragu-ragu, 26,5% menjawab setuju, dan 17,6% menjawab tidak setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,02 (ragu-ragu). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan ragu-ragu jika dikatakan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan.

3. Motivasi (X₃)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel 4. 4. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	STS		TS		RG		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	-	0%	-	0%	2	5,90%	19	55,90%	13	38,20%	147	4.32
2	Target yang diberikan kepada saya jelas	-	0%	-	0%	3	8,80%	25	73,50%	6	17,60%	139	4.08
3	Pekerjaan yang diberikan jelas dan menantang	-	0%	-	0%	6	17,60%	23	67,60%	5	14,70%	135	3.97
4	Saya menerima umpan balik dari hasil pekerjaan saya	1	2,90%	1	2,90%	9	26,50%	21	61,80%	2	5,90%	124	3.64
5	Saya senang dalam mengerjakan pekerjaan saya saat ini	-	0%	-	0%	6	17,60%	20	58,80%	8	23,50%	138	4.05
6	Saya selalu berusaha unggul dari karyawan lain	1	2,90%	3	8,80%	6	17,60%	20	58,80%	4	11,80%	125	3.67
7	Saya semangat untuk berprestasi dalam pekerjaan	-	0%	-	0%	1	2,90%	25	73,50%	8	23,50%	143	4.20
8	Saya berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	-	0%	-	0%	-	0%	17	50,00%	17	50,00%	153	4.50
9	Saya senang mendapatkan pujian dari pekerjaan yang telah dituntaskan	1	2,90%	2	5,90%	8	23,50%	19	55,90%	4	11,80%	125	3.67
10	Saya berhak memperoleh insentif dari pencapaian target	-	0%	-	0%	2	5,90%	20	58,80%	12	35,30%	146	4.29
11	Saya senang memperoleh perhatian dari rekan kerja dan atasan	-	0%	2	5,90%	7	20,60%	20	58,80%	5	14,70%	130	3.82
RATA-RATA		-	1%	1	2%	5	13,35%	21	61,21%	8	22,45%	137	4.01

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.4. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel motivasi mulai dari pernyataan pertama hingga pernyataan kesebelas. Pada pernyataan pertama sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 38,2% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,32 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan merasa

bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Pada pernyataan kedua sebanyak 73,5% responden menjawab setuju dan 17,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,08 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa target yang diberikan kepada masing-masing karyawan jelas. Pada pernyataan ketiga sebanyak 67,6% responden menjawab setuju dan 14,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,97 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pekerjaan yang diberikan jelas dan menantang.

Pada pernyataan keempat sebanyak 61,8% responden menjawab setuju dan 5,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,64 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan menerima umpan balik dari hasil pekerjaannya. Pada pernyataan kelima sebanyak 58,8% responden menjawab setuju dan 23,5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,05 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan senang dalam mengerjakan pekerjaannya saat ini.

Pada pernyataan keenam sebanyak 58,8% responden menjawab setuju dan 11,8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing selalu berusaha unggul dari karyawan yang lain. Pada pernyataan ketujuh sebanyak 73,5% responden menjawab setuju dan 23,5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,67 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan semangat untuk berprestasi dalam pekerjaan.

Pada pernyataan kedelapan sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 50% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,50 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja. Pada pernyataan kesembilan sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 11,8% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,67 (setuju). Hal ini

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan menyatakan senang mendapatkan pujian dari pekerjaan yang telah dituntaskan.

Pada pernyataan kesepuluh sebanyak 58,8% responden menjawab setuju dan 35,3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,29 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan menyatakan berhak memperoleh insentif dari pencapaian target. Pada pernyataan kesebelas sebanyak 58,8% responden menjawab setuju dan 14,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,82 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan senang memperoleh perhatian dari rekan kerja dan atasan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di bawah ini penulis sajikan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. 5. Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		RG		S		SS		NILAI F(X)	TAFSIR [n=f(X)/n]
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Target pekerjaan saya dapat tercapai dengan baik	-	0%	1	2,90%	7	20,60%	24	70,60%	2	5,90%	129	3.79
2	Pekerjaan saya dapat terselesaikan tepat waktu	-	0%	-	0%	6	17,60%	27	79,40%	1	2,90%	131	3.85
3	Pekerjaan saya dapat dilakukan dengan sempurna	-	0%	1	2,90%	14	41,20%	18	52,90%	1	2,90%	121	3.55
4	Pekerjaan saya lakukan dengan cermat dan teliti	-	0%	-	0%	9	26,50%	23	67,60%	2	5,90%	129	3.79
5	Saya melakukan instruksi kerja dengan baik	-	0%	-	0%	2	5,90%	30	88,20%	2	5,90%	136	4.00
6	Saya melakukan pekerjaan tanpa pengawasan	-	0%	15	44,10%	5	14,70%	9	26,50%	5	14,70%	106	3.11
7	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya	-	0%	-	0%	-	0%	23	67,60%	11	32,40%	147	4.32
8	Saya selalu tanggap dalam menghadapi masalah yang ada	-	0%	-	0%	3	8,80%	25	73,50%	6	17,60%	139	4.08
9	Saya dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan	-	0%	-	0%	1	2,90%	25	73,50%	8	23,50%	143	4.20
10	Saya tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan atasan	-	0%	-	0%	4	11,80%	19	55,90%	11	32,40%	143	4.20
11	Saya merasa nyaman saat berada bersama rekan kerja	-	0%	-	0%	4	11,80%	25	73,50%	5	14,70%	137	4.02
12	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan	-	0%	1	2,90%	3	8,80%	19	55,90%	11	32,40%	142	4.17
13	Saya selalu hadir tepat pada waktunya	-	0%	2	5,90%	6	17,60%	19	55,90%	7	20,60%	133	3.91
14	Saya tidak pernah meninggalkan jam kerja	-	0%	-	0%	2	5,90%	17	50,00%	15	44,10%	149	4.38
RATA-RATA		-	0%	1	4,19%	5	13,86%	22	63,64%	6	18,27%	135	3.95

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.5. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja karyawan mulai dari pernyataan pertama hingga pernyataan keempat belas. Pada pernyataan pertama sebanyak 70,6% responden menjawab setuju dan 5,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,79 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa target pekerjaannya dapat tercapai dengan baik.

Pada pernyataan kedua sebanyak 79,4% responden menjawab setuju dan 2,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,85 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pekerjaannya dapat terselesaikan tepat waktu. Pada pernyataan ketiga sebanyak 52,9% responden menjawab setuju dan 2,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,55 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pekerjaannya dapat dilakukan dengan sempurna. Pada pernyataan keempat sebanyak 67,6% responden menjawab setuju dan 5,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,79 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa pekerjaannya dilakukan dengan cermat dan teliti.

Pada pernyataan kelima sebanyak 88,2% responden menjawab setuju dan 5,9% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan melakukan instruksi kerja dengan baik. Pada pernyataan keenam sebanyak 44,1% responden menjawab tidak setuju dan 14,7% menjawab ragu-ragu dengan angka penafsiran sebesar 3,11 (tidak setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan melakukan pekerjaan tanpa pengawasan.

Pada pernyataan ketujuh sebanyak 67,6% responden menjawab setuju dan 32,4% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,32 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pada pernyataan kedelapan sebanyak 73,5% responden menjawab setuju dan 17,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,08 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa

sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan selalu tanggap dalam menghadapi masalah yang ada.

Pada pernyataan kesembilan sebanyak 73,5% responden menjawab setuju dan 23,5% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan. Pada pernyataan kesepuluh sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 32,4% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan atasan.

Pada pernyataan kesebelas sebanyak 73,5% responden menjawab setuju dan 14,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,02 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan merasa nyaman saat berada bersama rekan kerja. Pada pernyataan kedua belas sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 32,4% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,17 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan selalu memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Pada pernyataan ketiga belas sebanyak 55,9% responden menjawab setuju dan 20,6% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 3,91 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan selalu hadir tepat pada waktunya. Pada pernyataan keempat belas sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 44,1% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran sebesar 4,38 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju jika dikatakan bahwa masing-masing karyawan tidak pernah meninggalkan jam kerja.

4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau

tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 4. 6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
1	Saya mudah dalam memperoleh informasi dari perusahaan	0,564	>	0,3	Valid
2	Saya merasakan banyaknya terjadi komunikasi yang baik dalam perusahaan	0,918	>	0,3	Valid
3	Saya merasakan komunikasi berjalan efektif dalam perusahaan	0,863	>	0,3	Valid
4	Saya memahami komunikasi antar karyawan berjalan efektif	0,864	>	0,3	Valid
5	Saya memahami komunikasi yang disampaikan pimpinan	0,482	>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tentang variabel komunikasi adalah valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
1	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan	0,759	>	0,3	Valid
2	Pemberian insentif atau bonus dilakukan secara adil berdasarkan penilaian	0,656	>	0,3	Valid
3	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan	0,841	>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tentang variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji- uji selanjutnya.

Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
1	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	0,451	>	0,3	Valid
2	Target yang diberikan kepada saya jelas	0,646	>	0,3	Valid
3	Pekerjaan yang diberikan jelas dan menantang	0,706	>	0,3	Valid
4	Saya menerima umpan balik dari hasil pekerjaan saya	0,658	>	0,3	Valid
5	Saya senang dalam mengerjakan pekerjaan saya saat ini	0,369	>	0,3	Valid
6	Saya selalu berusaha unggul dari karyawan lain	0,647	>	0,3	Valid
7	Saya semangat untuk berprestasi dalam pekerjaan	0,462	>	0,3	Valid
8	Saya berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja	0,458	>	0,3	Valid
9	Saya senang mendapatkan pujian dari pekerjaan yang telah dituntaskan	0,501	>	0,3	Valid
10	Saya berhak memperoleh insentif dari pencapaian target	0,605	>	0,3	Valid
11	Saya senang memperoleh perhatian dari rekan kerja dan atasan	0,688	>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tentang variabel motivasi valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r Hitung	Tanda	r Tabel	Keterangan
1	Target pekerjaan saya dapat tercapai dengan baik	0,631	>	0,3	Valid
2	Pekerjaan saya dapat terselesaikan tepat waktu	0,645	>	0,3	Valid
3	Pekerjaan saya dapat dilakukan dengan sempurna	0,562	>	0,3	Valid
4	Pekerjaan saya lakukan dengan cermat dan teliti	0,486	>	0,3	Valid
5	Saya melakukan instruksi kerja dengan baik	0,376	>	0,3	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan tanpa pengawasan	0,562	>	0,3	Valid
7	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan saya	0,558	>	0,3	Valid
8	Saya selalu tanggap dalam menghadapi masalah yang ada	0,555	>	0,3	Valid
9	Saya dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan	0,784	>	0,3	Valid
10	Saya tidak pernah menolak setiap tugas yang diberikan atasan	0,585	>	0,3	Valid
11	Saya merasa nyaman saat berada bersama rekan kerja	0,570	>	0,3	Valid
12	Saya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan	0,518	>	0,3	Valid
13	Saya selalu hadir tepat pada waktunya	0,577	>	0,3	Valid
14	Saya tidak pernah meninggalkan jam kerja	0,596	>	0,3	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan tentang variabel kinerja karyawan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat pengukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pertanyaan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (*reliabel*) jika memiliki koefisien keandalan atau *cronbach's alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Di bawah ini penulis sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikatnya atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach α	Tanda	Cronbach α	Keterangan
1	Komunikasi	0,807	>	0,6	Reliabel
2	Kompensasi	0,619	>	0,6	Reliabel
3	Motivasi	0,778	>	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,821	>	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

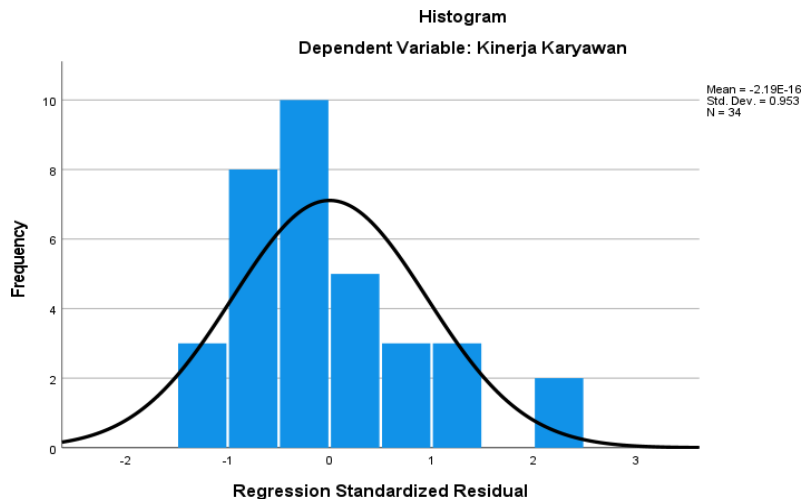
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4. 1. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas berupa grafik histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 4. 11. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.19177001
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.075
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.136 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,136 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 5$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 4. 12. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

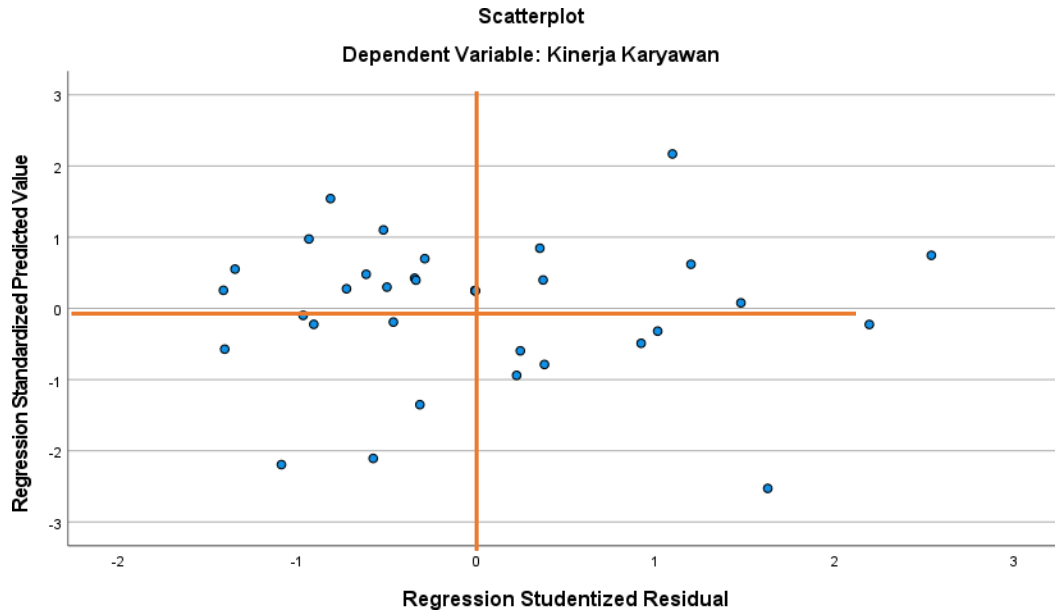
VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Komunikasi	0,797	$> 0,1$	1,255	< 5
Kompensasi	0,820	$> 0,1$	1,219	< 5
Motivasi	0,956	$> 0,1$	1,046	< 5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas $0,1$ serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 5 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 4. 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Pendekatan Grafik *Scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

4.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.12. di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

Tabel 4. 13. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.090	9.709		2.687	.012		
	Komunikasi	.610	.333	.324	1.833	.077	.797	1.255
	Kompensasi	.187	.428	.076	.438	.665	.820	1.219
	Motivasi	.365	.194	.303	1.883	.069	.956	1.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 26,090 + 0,610X_1 + 0,187X_2 + 0,365X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 26,090 menyatakan bahwa jika tidak ada komunikasi, kompensasi, dan motivasi, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 26,090.
- Koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,610. Ini berarti bahwa jika nilai komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, sedangkan variabel kompensasi dan motivasi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,610 satuan.
- Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,187. Ini berarti bahwa jika nilai kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, sedangkan variabel komunikasi dan motivasi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,187 satuan.
- Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,365. Ini berarti bahwa jika nilai motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, sedangkan variabel komunikasi dan

kompensasi diasumsikan tetap, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,365 satuan.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F atau dikenal dengan Uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini komunikasi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 4. 14. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.394	3	66.131	3.422	.030 ^b
	Residual	579.841	30	19.328		
	Total	778.235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Komunikasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 3,422. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada Tabel Nilai- nilai Untuk Distribusi F adalah 2,920. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 3,422 >$ dari $F_{tabel} = 2,920$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari komunikasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

3. Koefisien Determinasi

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

**Tabel 4. 15. Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.505 ^a	.255	.180	4.39637	1.826

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,180 atau 18,0%. Ini berarti bahwa variabel independen berupa komunikasi, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi sebesar 18,0% sedangkan sisanya sebesar 82,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, peraturan perusahaan, lingkungan kerja, jaminan masa depan, dan lain sebagainya.

4. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau dikenal dengan Uji Parsial bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi. Hasil Uji t penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Coefficients* 4.12 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4. 16. Hasil Uji t

VARIABEL	t	t	Sig.		KESIMPULAN
	hitung	tabel	HASIL	$\alpha = 10\%$	
Komunikasi	1,833	> 1,697	0,077	< 0,10	Berpengaruh signifikan
Kompensasi	0,438	< 1,697	0,665	> 0,10	Tidak Berpengaruh signifikan
Motivasi	1,883	> 1,697	0,069	< 0,10	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$) adalah 1,697. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi karena $t_{hitung}(1,833) > t_{tabel} (1,697)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,10.
- b. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi karena $t_{hitung}(0,438) < t_{tabel} (1,697)$ serta nilai signifikansinya di atas 0,10.
- c. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi karena $t_{hitung}(1,883) > t_{tabel}(1,697)$ serta nilai signifikansinya di bawah 0,10.

5. Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel komunikasi yaitu sebesar 0,610 yang berarti bahwa variabel komunikasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

4.2. Pembahasan

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana terjadi kendala terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan yang sampai saat ini masih terjadi sehingga perlu dilakukan penelitian diantaranya dengan menggunakan variabel komunikasi, kompensasi dan motivasi maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel independen yang digunakan akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian berikut ini:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komunikasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi t_{hitung} sebesar 1,833 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,077 < 0,10$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi t_{hitung} sebesar 0,438 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,665 > 0,10$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi t_{hitung} sebesar 1,883 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,069 < 0,10$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

4. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Motivasi Secara Serempak Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 3,422 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 2,920. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel komunikasi, kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

Angka tafsir dari pernyataan variabel komunikasi sebesar 3,73 (setuju), yang berarti perusahaan harus bisa meningkatkan hal ini kedepannya. Angka tafsir dari pernyataan kompensasi sebesar sebesar 3,15 (ragu-ragu), yang berarti perusahaan harus bisa meningkatkan hal ini kedepannya. Angka tafsir dari pernyataan motivasi sebesar 4,01 (setuju), yang berarti perusahaan harus meningkatkan hal ini kedepannya. Angka tafsir dari pernyataan kinerja karyawan sebesar 3,95 (setuju), yang berarti perusahaan harus meningkatkan hal ini kedepannya.

Tidak berpengaruhnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi kemungkinan besar disebabkan karena karyawan lebih memperhatikan variabel lainnya dibandingkan variabel kompensasi. Bagi karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi variabel komunikasi lebih penting karena komunikasi dapat menentukan kenyamanan kerja seorang karyawan, apabila secara komunikasi baik maka kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh sebab itu komunikasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

Penulis berasumsi beberapa faktor lain yang sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor yang cenderung lebih sensitif untuk dibahas contoh variabel bebasnya adalah faktor kepemimpinan, hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar sesama karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik antara lain suasana kerja yang tidak mendukung, *toxic people*, ruang kerja yang tidak nyaman, peraturan perusahaan yang terlalu mengikat atau tidak jelas. Asumsi lainnya ada faktor lain juga yang sifatnya tidak terlalu sensitif namun cukup berpengaruh secara signifikan untuk dibahas contoh variabel bebasnya antara lain jaminan masa depan, jarak tempuh kerja, *job description* yang tidak sesuai, alat kerja yang tidak lengkap.

Dengan melihat uraian di atas, bahwa variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya manajemen harus meningkatkan strategi pengelolaan komunikasi yang baik, melalui pendekatan yang lebih efektif agar meningkatkan kinerja karyawan tercipta, kemudian motivasi karyawan dapat manajemen tingkatkan dengan diadakannya program *Reward* bagi karyawan yang berprestasi atau berkontribusi lebih banyak.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
2. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
3. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
4. Secara serempak komunikasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Truelogs Geo Energi segera melakukan kajian penelitian lebih dalam untuk mengidentifikasi dan mengatasi fenomena *turnover* yang cukup tinggi yang berdampak terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tanggapan responden terkait pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, nilai angka tafsir dari kelima pernyataan tersebut secara rata-rata sebesar 3,73 artinya mayoritas responden menjawab setuju mulai dari kemudahan, intensitas, efektivitas dan pemahaman dalam komunikasi internal perusahaan cukup baik hal tersebut dapat terus dijaga dan dipertahankan, namun bila perusahaan ingin lebih meningkatkan komunikasi dalam perusahaan, maka perusahaan harus membuat suatu

program seperti *employee engagement program*.

3. Berdasarkan tanggapan responden terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, nilai angka tafsir dari ketiga pernyataan tersebut secara rata-rata sebesar 3,15 artinya mayoritas responden menjawab ragu-ragu, maka perusahaan perlu mengatur strategi bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti:
 - a. Membuat struktur skala upah, disesuaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.
 - b. Perhitungan insentif dan bonus dilakukan secara transparan dan adil.
4. Berdasarkan tanggapan responden terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, nilai angka tafsir dari kesebelas pernyataan tersebut secara rata-rata sebesar 4,01 artinya mayoritas responden menjawab sangat setuju, motivasi internal dan external masing-masing karyawan sangat baik hal tersebut dapat terus dijaga dan dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah dan Wasilah. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. Vol. 16.No2. Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Ghozali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program SPSS. Semarang: Cetakan IV. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatin, Lilik. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. Tugas Akhir. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Tidak Dipublikasikan.
- Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT BPFY Yogyakarta.
- Rachman, Taufiq. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Pertama. Diedit oleh Risman Sikumbang. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Situmorang, S. H., D. M. J. Dalimunthe., I. Muda, M. Lufti., & Syahyunan. (2008). Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS). Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Syahputra, Rizky. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung. Skripsi. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. Tidak Dipublikasikan.
- Unaradjan. D. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Universitas Atma Jaya.
- Uno B. Hamzah, (2021). Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Youland, Pratiwi. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tidak Dipublikasikan.

Zainal, Veithzal Rivai, DKK. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.