BAB IV
HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mengambil dari karyawan PT Telkomsel Cabang Jakarta Selatan, dengan total sebanyak 121 karyawan dan total responden sebanyak 93. Selain itu, karakteristik lainnya yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kuesioner ini diberikan melalui *Google Form* kepada karyawan PT Telkomsel Cabang Jakarta Selatan.

4.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (Laki-laki/Perempuan)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	55	59.1%
Perempuan	38	40.9%
Jumlah	93	100%

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.1 dengan total responden sebanyak 93 karyawan. Maka dapat dilihat bahwa karyawan yang berkerja pada PT Telkomsel Cabang Jakarta Selatan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang atau 59.1% dari total sampel yang digunakan. Sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sebesar 38 orang atau 40.9% dari total sampel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang berada pada perusahaan tersebut sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut ini adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21 Tahun - 26 Tahun	48	51.6%
> 26 Tahun - 30 Tahun	43	46.2%
> 30 Tahun - 40 Tahun	2	2.2%
Jumlah	93	100%

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.2 dengan total responden sebanyak 93 karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Telkomsel Cabang Jakarta Selatan adalah berusia 21-26 tahun sebanyak 48 orang, selanjutnya disusul dengan > 26-30 tahun sebanyak 43 orang.

4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut ini adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Diploma 3 (D3)	3	3.2%
Sarjana (S1)	84	90.3%
Magister (S2)	6	6.5%
Jumlah	93	100%

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.3 dengan total responden sebanyak 93 karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Telkomsel Cabang Jakarta Selatan memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 84 orang, selanjutnya disusul dengan Magister (S2) sebanyak 6 orang.

4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut ini adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	0	0%
1 Tahun	13	14%
1 - 2 Tahun	55	59.1%
3 - 4 Tahun	25	26.9%
> 4 Tahun	0	0%
Jumlah	93	100%

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.4 dengan total responden sebanyak 93 karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Telkomsel Cabang Jakarta Selatan yang sudah lama bekerja 1-2 Tahun sebanyak 55 orang dengan persentase 59.1%.

4.1.2. Hasil Analisis Deskriptif

4.1.2.1. Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X_1)

Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Kompensasi (X_1)

Descriptive Statistics					
	N	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Std. Deviation**
X1.1	93	3	5	4.24	.666
X1.2	93	3	5	4.09	.761
X1.3	93	2	5	4.25	.717
X1.4	93	2	5	4.29	.685
X1.5	93	3	5	4.45	.542
X1.6	93	3	5	4.82	.488
X1.7	93	2	5	4.45	.617
X1.8	93	3	5	4.49	.544

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.5 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variable kompensasi terbesar adalah pada indikator X1.6 dengan nilai 4.82 dan rata-rata nilai dari variable kompensasi terkecil adalah pada indikator X1.2 dengan nilai 4.09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.1.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X_2)

Descriptive Statistics					
	N	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Std. Deviation**
X2.1	93	4	5	4.51	.503
X2.2	93	2	5	4.44	.878
X2.3	93	2	5	4.48	.701
X2.4	93	2	5	3.92	.924
X2.5	93	2	5	4.06	.734
X2.6	93	2	5	4.16	.648
X2.7	93	4	5	4.47	.502
X2.8	93	2	5	4.51	.653

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.6 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variable motivasi kerja terbesar adalah pada indikator X2.1 dan X2.8 dengan nilai 4.51 dan rata-rata nilai dari variable motivasi kerja terkecil adalah pada indikator X2.4 dengan nilai 3.92. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang dengan tanggung jawab yang diberikan pada pekerjaan mereka saat ini.

4.1.2.3. Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	**Minimum**	**Maximum**	**Mean**	**Std. Deviation**
Y1	93	4	5	4.44	.499
Y2	93	3	5	4.38	.530
Y3	93	2	5	4.26	.765
Y4	93	3	5	4.38	.569
Y5	93	3	5	4.49	.564
Y6	93	3	5	4.44	.598
Y7	93	4	5	4.56	.499
Y8	93	3	5	4.63	.506
Y9	93	3	5	4.54	.563
Y10	93	2	5	4.55	.773

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, tabel 4.7 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variable kinerja karyawan terbesar adalah pada indikator Y8 dengan nilai 4.63 dan rata-rata nilai dari variable kinerja karyawan terkecil adalah pada indikator Y3 dengan nilai 4.26. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan dalam hal mutu dan kesempurnaan hasil kerja sudah sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan.

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas pada penelitian ini menggunakan seluruh data sampel sebanyak 93 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*. Hal ini dapat dilihat juga menggunakan Tabel R *Product Moment* atau biasa dikenal dengan R Tabel. Kemudian instrumen dalam penelitian yang diteliti dapat dikatakan valid ketika r hitung > r tabel, dimana nilai r tabel yang digunakan dalam uji penelitian ini sebesar 0.204 dan taraf signifikannya sebesar 5%. Lalu berdasarkan hasil yang didapat menggunakan software SPSS 23, maka dapat disimpulkan item pernyataan valid dan tidaknya perlu dilakukan pengujian ulang.

a. Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 4. 8 Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X_1)

Pernyataan (P)	Pearson Correlation (Nilai r hitung)	Nilai R tabel	Keterangan
X1.1	0.501	0.204	Valid
X1.2	0.542	0.204	Valid
X1.3	0.503	0.204	Valid
X1.4	0.515	0.204	Valid
X1.5	0.427	0.204	Valid
X1.6	0.385	0.204	Valid
X1.7	0.459	0.204	Valid
X1.8	0.401	0.204	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 bahwa kompensasi (X_1), hasil pada semua pernyataan item memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

b. Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4. 9 Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan (P)	Pearson Correlation (Nilai r hitung)	Nilai R tabel	Keterangan
X2.1	0.475	0.204	Valid
X2.2	0.468	0.204	Valid
X2.3	0.445	0.204	Valid
X2.4	0.438	0.204	Valid
X2.5	0.437	0.204	Valid
X2.6	0.446	0.204	Valid
X2.7	0.545	0.204	Valid
X2.8	0.430	0.204	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 bahwa motivasi kerja (X_2), hasil pada semua pernyataan item memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

c. Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 10 Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (P)	Pearson Correlation (Nilai r hitung)	Nilai R tabel	Keterangan
Y1	0.335	0.204	Valid
Y2	0.451	0.204	Valid
Y3	0.352	0.204	Valid
Y4	0.531	0.204	Valid
Y5	0.539	0.204	Valid
Y6	0.417	0.204	Valid
Y7	0.612	0.204	Valid
Y8	0.581	0.204	Valid
Y9	0.402	0.204	Valid
Y10	0.394	0.204	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa kinerja karyawan (Y), hasil pada semua pernyataan item memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini memakai seluruh data sampel sebanyak 93 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner. Suatu instrumen bisa dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0.60 maka dapat dianggap penggunaan tersebut layak dan tidak memerlukan pengujian ulang. Hasil reliabilitas dengan menggunakan software SPSS 23 adalah sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas pada variabel kompensasi (X_1)

Hasil uji reliabilitas terhadap kompensasi (X_1) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 93 responden atau seluruh total sampel dengan 8 item pernyataan.

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Pada Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	8

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kompensasi adalah 0.612 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kompensasi dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X_2)

Hasil uji reliabilitas terhadap motivasi kerja (X_2) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 93 responden atau seluruh total sampel dengan 8 item pernyataan.

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.624	8

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi kerja adalah 0.624 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen motivasi kerja dinyatakan reliabel.

c. Uji Reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas terhadap kineja karyawan (Y) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 93 responden atau seluruh total sampel dengan 10 item pernyataan.

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	10

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 pada data uji reliabilitas di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel kinerja karyawan adalah 0.610 yang dimana nilai tersebut > 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogrov hanya dapat dilakukan untuk menentukan ada atau tidaknya normalitas pada pendistribusian data, yang menyatakan bahwa apabila nilai signifikan > 5% atau kurang dari 0.05 dapat diartikan data normal, namun apabila nilai signifikan <5% atau lebih dari 0.05 maka data distribusi tidak normal.

Tabel 4. 14 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.27913038
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.043
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil nilai kolmogrov-smirnov adalah sebesar 0.200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu >0.05, maka dapat diartikan data tersebut terdistribusi normal.

4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* digunakan untuk mengukur tingkat eksplanasi variabel independen tertentu oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance rendah, maka nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) akan tinggi, karena VIF = 1/*tolerance*, yang menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang biasa dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Tabel 4. 15 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.556	6.086		4.364	.000		
	TOTAL.X1	.261	.127	.208	2.062	.042	.993	1.007
	TOTAL.X2	.267	.133	.202	2.005	.048	.993	1.007

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.15, menunjukan bahwa kedua variabel, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi Kerja (X_2), menghasilkan VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10. Sehingga hasil variabel tersebut menunjukan tidak adanya multikolinearitas pada variabel *independent* dalam model regresi.

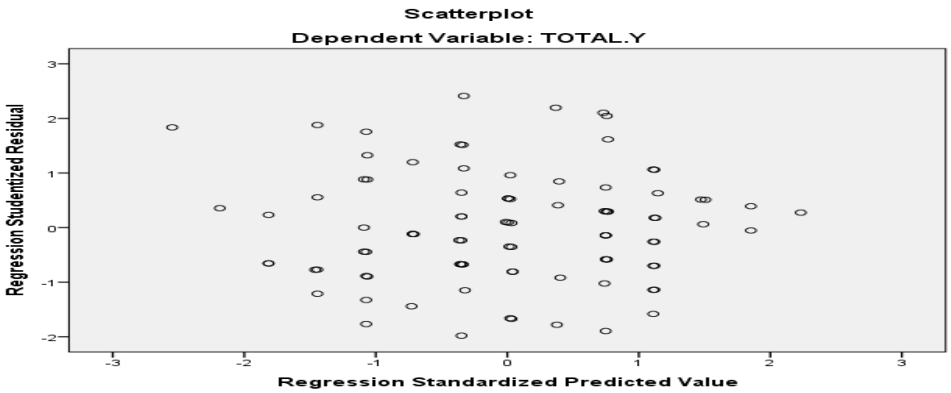
4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaknyamanan varian dari pengamatan residual lainnya, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda yaitu menggunakan grafik Scatterplot variabel dependen yaitu SRESID pada nilai error residual yaitu ZPRED. Jika tidak terlihat pola khusus dan distribusi residual tidak melebar di atas dan di

bawah nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi.

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dengan gambar seperti dibawah ini:

Gambar 4. 1 Scatterplot



Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 4.1, menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu pola terbentuk secara jelas dan titik-titik tersebar diatas angka 0 (nol) dan dibawah angka 0 (nol). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pada hasil uji heteroskedastisitas adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh dari Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil olah data yang disajikan pada tabel dibawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Tabel 4. 16 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.556	6.086		4.364	.000		
	TOTAL.X1	.261	.127	.208	2.062	.042	.993	1.007
	TOTAL.X2	.267	.133	.202	2.005	.048	.993	1.007

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil data pada tabel 4.16 maka didapatkan menurut persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta 1\ X_1 + \beta 2\ X_2$

$Y = 26.556 + 0.261\ X_1 + 0.267\ X_2$

Dimana:

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 26.556 yang artinya Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26.556 satuan.
2. Koefisien regresi dari Kompensasi (X_1) sebesar 0.261 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.261satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.267 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.267 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4.1.7. Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada prinsipnya mengindikasikan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat pengaruh variabel

independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4. 17 Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.811	2	23.905	4.502	.014[b]
	Residual	477.888	90	5.310		
	Total	525.699	92			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 didapatkan nilai F hitung sejumlah 4.502 dengan tingkat signifikansi 0.014 < 0.05. F hitung sebesar 4.502 > F tabel yaitu 3.09. F tabel adalah nilai tertentu yang digunakan sebagai acuan, apakah pengujian yang melalui F hitung dinyatakan signifikan atau tidak.

Nilai F tabel diperoleh dengan cara yaitu df2 = n – k = 93 – 3 = 90, dan jumlah variabel dibagi satu, sehingga df1 = k – 1 = 3 – 1 = 2. Sehingga hasil dari tabel F adalah 3.09. Oleh karena itu Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.7.2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial dipakai supaya dapat terlihat apakah varibel independent memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependent, supaya dapat membuktikan variabel yang paling dominan. Untuk merepresentasikan nilai t tabel, nilai yang digunakan adalah 0,05 dengan batasan sebagai berikut: jika nilai t hitung > nilai t tabel, Ho adalah ditolak dan H_1 adalah ditolak; demikian pula jika nilai t hitung dan nilai t tabel, Ho adalah ditolak dan H_1 adalah ditolak. Hasil uji statistik t (uji parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 18 Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.556	6.086		4.364	.000		
	TOTAL.X1	.261	.127	.208	2.062	.042	.993	1.007
	TOTAL.X2	.267	.133	.202	2.005	.048	.993	1.007

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi > 0.05 yaitu 0.042, lalu variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.048.

Nilai T tabel 1.990, nilai ini tentu dibawah dari t hitung untuk kompensasi dengan t hitung berjumlah 2.062, maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lalu untuk variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 2.005 maka motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dihitung, maka didapat hasil yang dijelaskan sebegai berikut:

4.2.1. Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Upaya PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang diberikan PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan selama ini menurut karyawan telah sesuai dengan harapan para karyawan. Pemberian kompensasi ini dapat membuat para karyawan termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal dalam instansi tersebut dan dengan sendirinya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kebijakan kompensasi telah mendapat perhatian dari PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan. Kebijakan perusahaan dalam pemberian

kompensasi dapat mempengaruhi semangat karyawan saat bekerja dan juga dapat membuat karyawan merasa perlu menghasilkan tugas dengan kualitas yang baik agar bisa mendapatkan kompensasi atas kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari kompensasi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator Insentif (X1.6) yang menghasilkan nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 4.82. Nilai *mean* tersebut menjelaskan bahwa jawaban rata-rata pada indikator tersebut menghasilkan keterangan sangat setuju pada skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Statistik deskriptif dari indikator insentif pada kompensasi menghasilkan nilai *mean* sebesar 4.49, dan berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat membuat karyawan bersemangat juga dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasilnya yaitu sebesar 2.062 > 1.990. Hasil uji menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Maka keputusannya adalah H_1 diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang telah dilakukan berarti terdapat kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan kompensasi yang terdapat pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Lisnawati et al., 2020) yang menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan juga oleh (Farida & Hakim, 2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari motivasi kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator

Kondisi Kerja (X2.8) yang menghasilkan nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 4.51. Nilai *mean* tersebut menjelaskan bahwa jawaban rata-rata pada indikator tersebut menghasilkan keterangan sangat setuju pada skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif dari indikator Kemajuan pada motivasi kerja menghasilkan nilai mean sebesar 4.51, dan berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat membuat karyawan bersemangat juga dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasilnya yaitu sebesar 2.005 > 1.990. Hasil uji menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

- Maka keputusannya adalah H_2 diterima sehingga hipotesis membuktikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan nilai uji yang sudah dilakukan berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja yang berada pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Sari & Pancasasti, 2022) yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, (Safiih, 2022) juga memberikan hasil yang sama terhadap penelitiannya, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini menjelaskan yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan. Hasil uji variabel dapat dilihat pada tabel dimana jika F hitung yang dihasilkan > F tabel, oleh karena itu hipotesis dikatakan diterima. Maka variabel bebas (X_1) variabel (X_2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y), oleh karena itu terdapat pengaruh dari

variabel Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan.

Maka keputusannya adalah H_3 diterima sehingga hipotesis memperlihatkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Uji yang telah dilakukan berarti terdapat kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan variabel kompensasi dan motivasi kerja yang terdapat pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan dapat dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sabarofek, 2020) bahwa terbukti secara simultan, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA