

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA UNIT CEPU

Wiwik Apriliana dan Ety Dwi Susanti
wiwikapr21@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis FISIP
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Abstrak

Dewasa ini perkembangan teknologi yang semakin pesat serta persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan eksistensinya. Dalam meraih keunggulan bersaing, perusahaan harus menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para konsumen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memerankan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu. Kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat, maka seharusnya sumber daya manusia mendapat perhatian khusus.

kompensasi dan motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan. Kompensasi yang adil dan tingkat kelayakan dan keadilan yang diterima, serta motivasi kerja yang tinggi diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu merupakan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia.

PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu terletak didaerah yang bisa dibbilang perbatasan dan jauh dari kota akan tetapi perusahaan tersebut mampu menunjukkan kinerja bersaingnya. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang motivasi dan kompensasi yang ada pada sebuah perusahaan. Motivasi merupakan unsur-unsur yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang nampak dalam keluaran yang dihasilkan yaitu dengan pencapaian kinerja yang tinggi yang merupakan pencerminan dari dengan perusahaan-perusahaan telekomunikasi yang berada di kota.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Suparyadi (2016:2) adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Hariandja dan Sunyoto (2011:1) sumber daya manusia merupakan “aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan,

memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi”

Motivasi Kerja

Menurut Barelson dan Stainer (dalam Burhanudin Yusuf 2015:254), motivasi kerja adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Menurut Siagian (dalam Sutrisno 2015:110) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013)

Penelitian Terdahulu

Udin Putra, Bakri hasanuddin, Wiri wirastuti (2018) dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Jurusan

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan sampel 42 karyawan dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

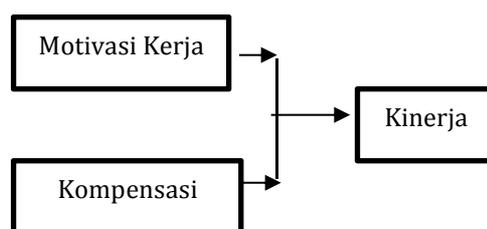
Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati (2013) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 413 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi *product moment pearson* dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Jandhika Hendrianto (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paboxin. Sampel yang digunakan adalah random sampling dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin.

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015). Berjudul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Kerangka Berpikir
Gambar 1 Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

H1 Terdapat pengaruh secara simultan pada motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.

H2 Terdapat pengaruh secara parsial pada motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.

H3 Terdapat pengaruh secara parsial pada kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan

suatu variabel dengan variabel – variabel lain. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka – angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol (Asep Saepul, 2014 : 05).

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia unit Cepu.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat. Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 57 karyawan.

Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2015: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.”

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, autokorelasi, heterokedastisitas dan multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Validias

| Variabel Indikator | | Nilai Korelasi r | Syarat | Keterangan |
|----------------------------------|--------------|------------------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X ₁) | Pertanyaan 1 | 0,782 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,786 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,860 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,744 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,842 | > 0,256 | Valid |
| Kompensasi (X ₂) | Pertanyaan 1 | 0,754 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,718 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,748 | > 0,256 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pertanyaan 1 | 0,648 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,677 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,869 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,677 | > 0,256 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,845 | > 0,256 | Valid |

Sumber : Hasil Output SPSS diolah

Sumber : Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai korelasi lebih besar dari tabel (rhitung > rtabel) sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

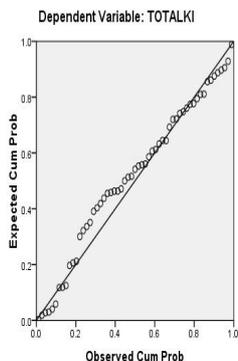
| Variabel | Alpha | Alpha Cronbach's | Kesimpulan |
|----------------------------------|-------|------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X ₁) | 0,855 | 0,6 | Reliabel |
| Kompensasi (X ₂) | 0,579 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,795 | 0,6 | Reliabel |

Sumber : Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan hasil dari tabel diatas didapatkan kesimpulan bahwa nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuesioner tersebut sudah reliabel.

Gambar 2 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari grafik pada gambar 2 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum. Prob*). Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dengan demikian.

Tabel 3 Hasil Uji MultikolonieritasCoefficients^a

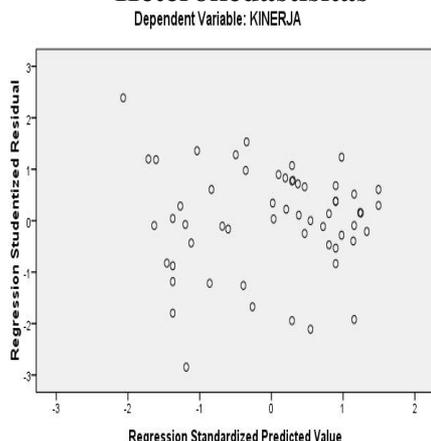
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 4.710 | 2.618 | | 1.799 | .078 | | |
| Motivasi | .378 | .106 | .411 | 3.577 | .001 | .985 | 1.015 |
| Kompensasi | .554 | .202 | .314 | 2.739 | .008 | .985 | 1.015 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai Variance Influence Factor (VIF) pada seluruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kompensasi < 10 serta nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa

disebut juga dengan bebas dari multikolonieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 3 terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .547 ^a | .299 | .273 | 3.357 | 1.872 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran, Data Diolah

Tabel 4 menunjukan bahwa nilai DW 1,872 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,6452 dan kurang dari (4-DU) = 2,3548. kriteria dalam pengujian Durbin

Waston (DW) adalah apabila $DU < DW < 4-DU$ tidak terjadi autokorelasi. Hasil uji autokorelasi $1,6452 < 1,872 < 2,3548$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 4.710 | 2.618 | |
| MOTIVASI | .378 | .106 | .411 |
| KOMPENSASI | .554 | .202 | .314 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Output SPSS diolah

$$Y = 4,710 + 0,378 X_1 + 0,554 X_2 + e$$

Dari persamaa regresi linier berganda tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta (b_0) sebesar 4,710 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas (Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja) sama dengan nol atau konstan maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) bernilai 4,710.

b. Nilai positif menunjukkan terjadi perubahan yang searah. Artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,378 satuan dan sebaliknya apabila motivasi kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,378 satuan dengan asumsi variabel kompensasi konstan.

c. Nilai positif menunjukkan terjadi perubahan yang searah. Artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,554 satuan dan sebaliknya apabila kepuasan kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,554 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

d. e menunjukkan variabel pengganggu atau standart error diluar model yang diteliti.

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .547 ^a | .299 | | .273 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R²) atau *R Square* adalah sebesar 0,299 atau 29,9%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 29,9% sedangkan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji F (Uji Simultan) ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 259.781 | 2 | 129.891 | 11.528 | .000 ^a |
| Residual | 608.465 | 54 | 11.268 | | |
| Total | 868.246 | 56 | | | |

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 259.781 | 2 | 129.891 | 11.528 | .000 ^a |
| Residual | 608.465 | 54 | 11.268 | | |
| Total | 868.246 | 56 | | | |

a. Predictors: (Constant), TOTALK, TOTAL

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan perhitungan dan kurva diatas, diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,528 > 3,17$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8 Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.710 | 2.618 | | 1.799 | .078 |
| | X1 | .378 | .106 | .411 | 3.577 | .001 |
| | X2 | .554 | .202 | .314 | 2.793 | .008 |

sumber hasil output spss diolah

Berdasarkan tabel 8 tentang uji parsial, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 3,577 > t_{tabel} 2,005$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} 2,793 > t_{tabel} 2,005$ maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5%

sehingga kesimpulan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT Telkom Indonesia Unit Cepu yang terbukti dengan nilai dengan $F_{hitung} \geq$ dari F_{tabel} ($11,528 > 3,17$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan signifikansi.

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telkom Indonesia Unit Cepu dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi, dimana naik turunnya tingkat kinerja karyawan tersebut dapat ditentukan oleh seberapa baik motivasi kerja dan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu dimana motivasi kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan yaitu penelitian yang dilakukan pada Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama di Kota Palu serta Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t hitung ($3,577 > t$ tabel ($2,005$)) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan pendapat Barelson dan Stainer (dalam

Burhanudin Yusuf 2015:254), motivasi kerja adalah suatu usaha dasar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji t yang menghasilkan nilai t hitung ($2,793 > t$ tabel ($2,005$)) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan atau bersama - sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.
2. Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.
3. Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia Unit Cepu.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi insentif, dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya selain

itu dilihat juga pembagiannya sudah tepat atau tidak.

2. Adanya pelatihan yang dilakukan secara berkala untuk menyamakan pola pikir dan penyesuaian tujuan perusahaan

3. Sebaiknya Perusahaan selalu memberikan motivasi terus menerus baik berupa arahan atau nasehat dikarenakan adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Echdar, Saban. 2017 . *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*. Makassar : Ghalia Indonesia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri : cv Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. J*