

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES adalah salah satu pialang berjangka di Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 2005 yang berlokasi di Bandung Jawa Barat. Sebagai perusahaan pelaku industri perdagangan berjangka yang berpengalaman. Perusahaan ini menghadirkan pelayanan dan dukungan tim yang berpengalaman serta professional. Tidak hanya dalam aktivitas perdagangan, namun perusahaan ini juga fokus pada edukasi perdagangan berjangka baik untuk yang sudah berpengalaman atau yang masih pemula. PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES selalu berusaha memberikan pengalaman perdagangan terbaik untuk para *customer*, perdagangan yang adil, aman serta di dukung dengan teknologi terbaru dan yang paling maju. PT. International Business Futures berada di bawah regulasi:

1. 'BAPPEBTI (Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi) dengan ijin nomor: 912/BAPPEBTI/SI/ 8/2006'
2. 'BBJ (Bursa Berjangka Jakarta) dengan ijin nomor: SPAB-142/BBJ/08/05'
3. 'KBI (Kliring Berjangka Indonesia) dengan ijin nomor: 70/AK-KBI/I/2011'

International Business Futures selalu menyediakan fasilitas trading Forex, Indeks Saham dan komoditi (KIE) dengan spread yang kompetitif, teknologi yang inovatif serta pelayanan yang berdedikasi, dan didukung oleh tenaga kerja yang profesional. International Business Futures memberikan berbagai dukungan konstan, kondisi yang paling nyaman dalam bertransaksi serta memiliki solusi yang inovatif untuk berbagai aktivitas perdagangan *customer* sebab International Business Futures bangga dapat membangun dan memelihara reputasi yang kuat dengan para customer kami dan industri forex di seluruh dunia.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Subyek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES yaitu sebanyak 42 orang. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki - laki	16	38,1
2	Perempuan	26	61,9
	Total	42	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas, maka dapat diketahui bahwa dari 42 responden, sebagian besar responden pada penelitian ini adalah perempuan yaitu berjumlah 26 orang atau tingkat persentase 61,9%, sedangkan responden laki - laki berjumlah 16 orang atau tingkat persentase 38,1%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Table 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	17-22 Tahun	10	23,8
2.	23-28 Tahun	19	45,2
3.	28-34 Tahun	9	21,4
4.	>35 Tahun	4	9,5
Total		42	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 2, maka dapat diketahui bahwa dari 42 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang berusia 23-28 Tahun yaitu berjumlah 19 orang atau tingkat persentase 45,2%, selanjutnya responden dengan usia 17-22 Tahun berjumlah 10 orang atau tingkat persentase 23,8%, responden dengan 28-34 Tahun berjumlah 9 orang atau tingkat persentase 21,4%, dan responden dengan usia >35 Tahun berjumlah 4 orang atau tingkat persentase 9,5%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Table 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	7	16,7
2.	Diploma (D3)	6	14,3
3.	Sarjana (S1)	28	66,7
4.	Magister (S2)	1	2,4
Total		42	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa dari 42 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu berjumlah 28 orang atau tingkat persentase 66,7%, selanjutnya responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 7 orang atau tingkat persentase 16,7%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 6 orang atau tingkat persentase 14,3% dan responden dengan pendidikan terakhir Magister (S2) berjumlah 1 orang atau tingkat persentase 2,4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Table 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	<1 Tahun	10	23,8
2.	1-3 Tahun	18	42,9
3.	>3 Tahun	14	33,3
Total		42	100

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan pada Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa dari 42 orang responden sebagian besar responden pada penelitian ini adalah yang sudah bekerja selama 1-3 Tahun yaitu berjumlah 18 orang atau tingkat persentase 42,9%, selanjutnya responden yang sudah bekerja selama lebih dari 3 Tahun berjumlah 14 orang atau tingkat persentase 33,3%, dan responden yang sdah bekerja selama 1-3 Tahun berjumlah 14 orang atau tingkat persentase 33,3%.

Deskriptif hasil variabel penelitian ini menguraikan analisis tanggapan dari 42 responden yang berkaitan dengan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES, berdasarkan data dari

kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Dalam pembahasan pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai rata-rata tanggapan dari responden terhadap seluruh indikator-indikator variabel serta jumlah responden yang memberikan tanggapannya terhadap masing-masing indikator variabel.

Untuk mengetahui hasil rata-rata dari tanggapan responden pada penelitian ini digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden. Rumus kelas interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Intreval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Table 5

Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$3,25 < x \leq 4,00$	Sangat Setuju	5
$2,50 < x \leq 3,25$	Setuju	4
$1,75 < x \leq 2,50$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,75$	Sangat tidak Setuju	1

Dibawah ini merupakan hasil jawaban kuesioner dari responden yang telah diolah oleh peneliti dalam penelitian ini untuk masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (KP)

Table 6

Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (KP)

Indikator Variabel	Frekuensi				N	Mean
	STS	TS	S	SS		
Gaji	0	1	29	12	42	3,26
Insentif	0	3	28	11		3,19
Penghargaan	0	4	21	17		3,31
Tunjangan	0	2	25	15		3,31
Total						3,27

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan pada Tabel 6 diatas dapat diketahui rata - rata tanggapan responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari Kompensasi. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh indikator pada variabel kompensasi yaitu sebesar 3,27. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,25 < KP \leq 4,00$ yang menunjukkan responden memberikan nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua indikator dalam Kompensasi.

Dari Tabel 6 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator Kompensasi sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas indikator Gaji, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < KP_1 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Gaji yang diterima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan karyawan.

- b. Tanggapan responden atas indikator Insentif, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,19 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $2,50 < KP_2 \leq 3,25$ hal ini mengindikasikan responden merasa setuju bahwa Karyawan sering menerima Insentif apabila mampu mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
- c. Tanggapan responden atas indikator Penghargaan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,31 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < KP_3 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa sangat setuju bahwa Karyawan menerima Penghargaan apabila prestasi kerjanya yang tinggi.
- d. Tanggapan responden atas indikator Tunjangan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,31 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < KP_4 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Organisasi tempat karyawan bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya, serta memberikan jaminan kesejahteraan setelah pensiun.

2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (MO)

Table 7

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (MO)

Indikator Variabel	Frekuensi				N	Mean
	STS	TS	S	SS		
Material incentive	0	6	19	17		3,26
Semi material incentive	0	5	26	11	42	3,14
Non material incentive	0	6	19	17		3,26
Total						3,21

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan “Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari Motivasi. Hasil ini diindikasikan dengan

nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator dari variabel motivasi sebesar 3,21. Dalam interval kelas termasuk kategori $2,50 < MO \leq 3,25$ yang menunjukkan responden memberikan nilai setuju atas pernyataan tentang semua indikator motivasi.

Dari Tabel 7 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Tanggapan responden atas indikator *Material incentive*, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < MO_1 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju bahwa Gaji dan Insentif yang diterima mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.
- b. Tanggapan responden atas indikator *Semi material incentive*, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $2,50 < MO_2 \leq 3,25$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa setuju bahwa Penghargaan yang diberikan mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.
- c. Tanggapan responden atas indikator *Non material incentive*, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < MO_3 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa sangat setuju dengan Jabatan yang dimiliki mampu memotivasi karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

3. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Table 8

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Indikator Variabel	Frekuensi				N	Mean
	STS	TS	S	SS		
Pelayanan yang tepat waktu	0	4	25	13	42	3,21
Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan	0	4	21	17		3,31
Produktivitas kerja	0	4	23	15		3,26
Total						3,25

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat diketahui rata-rata tanggapan dari responden menyatakan “Sangat Setuju” berkaitan dengan semua indikator dari kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden seluruh indikator sebesar 3,25. Dalam interval kelas termasuk kategori $3,25 < KK \leq 4,00$ menunjukkan responden memberikan nilai sangat setuju atas pernyataan tentang semua indikator kinerja karyawan.

Dari Tabel 8 juga dapat dijelaskan tanggapan responden dari masing-masing indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- Tanggapan responden atas indikator Pelayanan yang tepat waktu, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,21 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $2,50 <$

$KK_1 \leq 3,25$ hal ini mengindikasikan responden merasa Setuju dengan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

- b. Tanggapan responden atas indikator Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan, memiliki nilai rata-rata yaitu sebesar 3,31 dan dalam interval kelas termasuk kedalam kategori $3,25 < KK_2 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa Sangat Setuju dengan Karyawan terampil dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- c. Tanggapan responden atas indikator Produktivitas kerja, memiliki nilai rata-rata sebesar 3,26 dan dalam interval kelas termasuk kategori $3,25 < KK_3 \leq 4,00$ hal ini mengindikasikan responden merasa Sangat Setuju dengan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

4.1 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$ maka item indikator tersebut dikatakan valid, sedangkan apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau $0,05$ maka item indikator dikatakan tidak valid. Dari hasil uji validitas pada penelitian ini terlihat nilai R hitung yang dapat dilihat pada Tabel 9, sebagai berikut:

Table 9

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Kompensasi (KP)	KP1	0,000	Valid
	KP2	0,000	
	KP3	0,000	
	KP4	0,000	
Motivasi (MO)	MO1	0,000	Valid
	MO2	0,000	
	MO3	0,000	

Kinerja	KK1	0,000	Valid
Karyawan	KK2	0,000	
(KK)	KK3	0,000	

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 9 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Keseluruhan item pernyataan yang berjumlah 10 item dinyatakan valid. Hal ini dapat terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi $< 5\%$ atau 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,70$. Dari hasil uji reliabilitas pada penelitian ini terlihat nilai *cronbach alpha* yang dapat dilihat pada Tabel 10, sebagai berikut:

Table 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (KP)	0,806	Reliabel
Motivasi (MO)	0,815	
Kinerja Karyawan (KK)	0,799	

Sumber : Lampiran 6

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dari pernyataan yang digunakan pada penelitian ini mampu memperoleh data konsisten yang berarti apabila pernyataan itu diajukan kembali pada penelitian selanjutnya, maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini terlihat pada nilai *one sampel Kolmogorov Smirnov*, Pada uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0.05 yang dapat dilihat pada Tabel 12, sebagai berikut:

Table 11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Standardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	42	42
	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	,31195008	,97530483
Most Extreme Differences	Absolute	,134	,134
	Positive	,099	,099
	Negative	-,134	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,867	,867
Asymp. Sig. (2-tailed)		,440	,440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan pada Tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,440 > 0,05$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat

disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas merupakan bentuk pengujian dengan asumsi dalam analisis regresi ganda. Uji Multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Uji Multikolenieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Untuk pengambilan suatu keputusan dalam menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

a) Jika nilai $VIF > 10$ atau jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terdapat multikolinearitas dalam model regresi, dan b) Jika nilai $VIF < 10$ atau jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada multikolinearitas dalam model regresi. Dari hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini terlihat nilai VIF yang dapat dilihat pada Tabel 12, sebagai berikut:

Table 12
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Variabel</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi (KP)	0,459	2,179	Bebas Multikolinearitas
Motivasi (MO)	0,459	2,179	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan pada Tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Influence Factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari multikolinearitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji suatu model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut keterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat menggunakan uji Gleyser yaitu nilai dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heterokedastisitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini terlihat pada Tabel 13, sebagai berikut:

Table 13
Hasil Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1,827	,075
1		
KP	,903	,372
MO	-1,960	,057

Sumber: Lampiran 8

Dari Tabel 13 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki nilai signifikan masing masing yaitu 0,372 dan 0,057 yang artinya lebih dari 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan herteroskesdastisitas pada model penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna untuk menunjukkan pengaruh tiap variabel independent secara sendiri terhadap variabel

dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada table Coefficients. Kriteria pengambilan keputusan : 1) H_0 ditolak jika $t \text{ statistic} < 0,005$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan 2) H_0 diterima jika $t \text{ statistic} > 0,005$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dari hasil uji T (Parsial) pada penelitian ini dapat terlihat nilai signifikansi yang dapat dilihat pada Tabel 14, sebagai berikut:

Table 14

Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
	(Constant)	,653	,518
1	KP	,489	,001
	MO	,377	,010

Sumber: Lampiran 7

Dari Tabel 14 diatas, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1:

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES.

Berdasarkan hasil dari Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Hipotesis 2:

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES.

Berdasarkan hasil dari Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010. Apabila nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulan dari uji t menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) adalah uji bersama-sama seluruh variabel independent terhadap variabel dependen. Suatu variabel *independent* secara bersama - sama mampu mempengaruhi variabel *dependent* adalah dengan pengambilan keputusan apabila memiliki nilai signifikansi < 0,05 maka dinyatakan mampu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependent*, tetapi apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dinyatakan mampu berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini terlihat nilai signifikansi yang dapat dilihat pada Tabel 15, sebagai berikut:

Table 15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,471	2	3,736	36,516	,000 ^b
	Residual	3,990	39	,102		
	Total	11,461	41			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MO, KP

Sumber: Lampiran 9

Tabel 15 diatas, didapat nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa penelitian pada variabel kompensasi dan motivasi secara bersama sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES ditentukan oleh seberapa baik persepsi mereka atas kompensasi dan motivasi yang ada pada perusahaan.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu dapat diartikan bahwa variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya apabila nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini terlihat nilai R^2 yang dapat dilihat pada Tabel 16, sebagai berikut:

Table 16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,634	,31985

a. Predictors: (Constant), MO, KP

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Lampiran 10

Tabel 16 diatas, menunjukkan nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,652 atau sebesar 65,2%, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara bersamaan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,2% sedangkan sisanya 34,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda Analisis regresi berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen. Dari hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini terlihat persamaan yang dapat dilihat pada Tabel 17, sebagai berikut:

Table 17
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,242	,371
	KP	,580	,489
	MO	,347	,377

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Lampiran 7

$$KK = 0,242 + 0,580KP + 0,347MO + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan KK jika KP dan MO = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 0,242 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi = 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,242.
2. Koefisien regresi kompensasi (b_1) = 0,580 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin layak kompensasi yang diberikan oleh PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi motivasi (b_2) = 0,347 menunjukkan arah hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi

kerja yang diberikan baik dari atasan atau rekan kerja pada PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat pula.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kompensasi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES. Positif memiliki artian semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya semakin tidak sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan atas pekerjaannya maka kinerja karyawan akan menurun. Signifikan memiliki artian kesesuaian kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak pada kinerja karena kompensasi mungkin bisa dijadikan harapan bagi karyawan untuk mendapatkan apresiasi perusahaan berupa pemberian kompensasi dari apa yang telah mereka kerjakan, kompensasi merupakan sesuatu yang penting karena kompensasi diberikan dengan harapan karyawan semakin banyak berkontribusi kepada perusahaan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haditya *et al.*, (2017) dan Ramli (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hindardjo dan Utami (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berarah positif dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INTERNATIONAL BUSINESS FUTURES. Positif memiliki artian semakin sering karyawan diberi motivasi oleh atasan atau rekan kerjanya dan diberikan motivasi positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika karyawan diberikan motivasi negatif dan intensitas pemberian motivasi yang tidak sering maka akan menurunkan kinerja karyawan. Signifikan memiliki artian motivasi merupakan suatu dorongan atau komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan kepada para karyawannya untuk lebih bersemangat dalam bekerja selain motivasi yang diberikan atasan kepada karyawannya terdapat motivasi yang berasal dari rekan kerjanya, selagi motivasi itu bersifat positif maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan *jobdesk* agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haya dan Angelina (2020) dan Putra (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Bersama - Sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian hipotesis pengaruh simultan (secara bersama - sama) variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antakesuma Inti Raharja Surabaya. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut secara bersama - sama dapat digunakan sebagai acuan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleleng dan Soegoto (2015) dan Isnaeni (2020) yang menyatakan bahwa secara bersama - sama kompensasi dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Karakteristik Responden/Identitas Responden

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki - Laki	16	38,1	38,1	38,1
Valid Perempuan	26	61,9	61,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
17-22 Tahun	10	23,8	23,8	23,8
23-28 Tahun	19	45,2	45,2	69,0
Valid 28-34 Tahun	9	21,4	21,4	90,5
>35 Tahun	4	9,5	9,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	7	16,7	16,7	16,7
Diploma 3 (D3)	6	14,3	14,3	31,0
Valid Sarjana (S1)	28	66,7	66,7	97,6
Magister (S2)	1	2,4	2,4	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	10	23,8	23,8	23,8
Valid 1-3 Tahun	18	42,9	42,9	66,7
Valid >3 Tahun	14	33,3	33,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Tanggapan Responden

1. Frekuensi distribusi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (KP)

Statistics

	KP1	KP2	KP3	KP4	Total_KP	KP
N Valid	42	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3,26	3,19	3,31	3,31	13,07	3,2786
Sum	137	134	139	139	549	137,70

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,4	2,4	2,4
Valid S	29	69,0	69,0	71,4
Valid SS	12	28,6	28,6	100,0
Total	42	100,0	100,0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	7,1	7,1	7,1
Valid S	28	66,7	66,7	73,8
Valid SS	11	26,2	26,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9,5	9,5	9,5
S	21	50,0	50,0	59,5
SS	17	40,5	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	4,8	4,8	4,8
S	25	59,5	59,5	64,3
SS	15	35,7	35,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

2. Frekuensi distribusi tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (MO)

Statistics

	MO1	MO2	MO3	Total_MO	MO
N Valid	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3,26	3,14	3,26	9,67	3,2167
Sum	137	132	137	406	135,10

MO1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	14,3	14,3	14,3
S	19	45,2	45,2	59,5
SS	17	40,5	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

MO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	11,9	11,9	11,9
S	26	61,9	61,9	73,8
SS	11	26,2	26,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

MO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	14,3	14,3	14,3
S	19	45,2	45,2	59,5
SS	17	40,5	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

3. Frekuensi distribusi tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK)

Statistics

	KK1	KK2	KK3	Total_KK	KK
N Valid	42	42	42	42	42
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3,21	3,31	3,26	9,79	3,2595
Sum	135	139	137	411	136,90

KK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9,5	9,5	9,5
S	25	59,5	59,5	69,0
SS	13	31,0	31,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

KK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9,5	9,5	9,5
S	21	50,0	50,0	59,5
SS	17	40,5	40,5	100,0
Total	42	100,0	100,0	

KK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	9,5	9,5	9,5
S	23	54,8	54,8	64,3
SS	15	35,7	35,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Validitas

1. Uji Validitas Kompensasi (KP)

		Correlations				
		KP1	KP2	KP3	KP4	Total_KP
KP1	Pearson Correlation	1	,793**	,503**	,401**	,824**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,008	,000
	N	42	42	42	42	42
KP2	Pearson Correlation	,793**	1	,517**	,277	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,076	,000
	N	42	42	42	42	42
KP3	Pearson Correlation	,503**	,517**	1	,605**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42	42
KP4	Pearson Correlation	,401**	,277	,605**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,008	,076	,000		,000
	N	42	42	42	42	42
Total_KP	Pearson Correlation	,824**	,797**	,844**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42	42

2. Uji Validitas Motivasi (MO)

Correlations

		MO1	MO2	MO3	Total_MO
MO1	Pearson Correlation	1	,655**	,602**	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42
MO2	Pearson Correlation	,655**	1	,540**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42
MO3	Pearson Correlation	,602**	,540**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42
Total_MO	Pearson Correlation	,884**	,840**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (KK)

Correlations

		KK1	KK2	KK3	Total_KK
KK1	Pearson Correlation	1	,576**	,555**	,835**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42
KK2	Pearson Correlation	,576**	1	,580**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	42	42	42	42
KK3	Pearson Correlation	,555**	,580**	1	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42
Total_KK	Pearson Correlation	,835**	,856**	,843**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	42	42	42	42

Reliability

1. Uji Reliabilitas Kompensasi (KP)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	4

2. Uji Reliabilitas Motivasi (MO)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,815	3

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (KK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	3

Regression

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,471	2	3,736	36,516	,000 ^b
	Residual	3,990	39	,102		
	Total	11,461	41			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), MO, KP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	,242	,371		,653	,518					
1 KP	,580	,165	,489	3,506	,001	,766	,490	,331	,459	2,179
MO	,347	,128	,377	2,701	,010	,736	,397	,255	,459	2,179

a. Dependent Variable: KK

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		42	42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	,31195008	,97530483
Most Extreme Differences	Absolute	,134	,134
	Positive	,099	,099
	Negative	-,134	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		,867	,867
Asymp. Sig. (2-tailed)		,440	,440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	,432	,237		1,827	,075					
1 KP	,095	,105	,202	,903	,372	-,121	,143	,137	,459	2,179
MO	-,161	,082	-,439	1,960	,057	-,290	-,299	,297	,459	2,179

a. Dependent Variable: Abs_Res