



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

Firza Rahadian Dwi Putra¹, Eko Wahyu Widayat²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok
firzardp@gmail.com¹, ekowahyuwidayat01@gmail.com²

Abstrak

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.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of communication, compensation, and motivation on the performance of PT Truelogs Geo Energi head office employees. The type of research used is associative quantitative research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Using a saturated sample to 34 respondents, using multiple linear regression analysis. The results of the regression test show that 18% of employee performance factors can be explained by communication, compensation, and motivation while the remaining 82% are explained by other factors. While the results of the F test show that the variables of communication, compensation, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the results of the analysis that the value of $F_{count} (3,422) > F_{table} (2,920)$. The results of the t test indicate that the communication variable $t_{count} (1,833)$, the motivational variable shows the results of the $t_{count} (1,883)$ where $t_{table} (1,697)$, then partially the two variables have a significant effect on the performance of the head office employees of PT Truelogs Geo Energi. The compensation variable has no significant effect on the performance of the head office employees of PT Truelogs Geo Energi with the value of the analysis result $t_{count} (0,438)$. The dominant variable that affects the performance of PT Truelogs Geo Energi head office employees is communication.

Keywords: Communication, Compensation, Motivation, Employee performance.

(*) Corresponding Author : Firza Rahadian Dwi Putra¹, firzardp@gmail.com¹, 081241572196

INTRODUCTION

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.

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?

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.

METHODS

Penelitian ini dilaksanakan di PT Truelogs Geo Energi pada Bulan Maret 2022 sampai dengan Agustus 2022. 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).

Populasi dan penelitian ini adalah seluruh karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi dengan sampel yaitu karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi yang berjumlah 34 karyawan. Untuk definisi operasional variabelnya adalah 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 (X2)

Merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada 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 (X3)

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.

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.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert lima poin mulai dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) Sangat Tidak Setuju (1). Guna menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini analisis linier berganda menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan yaitu uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji f dan uji t).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 34 responden karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi, diperoleh hasil dari tanggapan-tanggapan responden. Hasil ini akan digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ini dengan menggunakan uji-uji yang telah ditentukan yaitu uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas, lalu menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, terakhir dilakukan uji hipotesis berupa uji F, koefisien determinasi, dan uji t.

Pada uji kualitas data yang pertama yaitu uji validitas, tentunya bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pernyataan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan lebih besar dari 0,3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil data bahwa semua pernyataan pada variabel produk, kualitas pelayanan, dan lokasi lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,3. Ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Pernyataan dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan selalu konsisten. Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau α lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang dimulai dari uji normalitas, uji ini digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-smirnov*. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai

residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 5. Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennyamemiliki hasil di bawah 5 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas diantara setiap variabel tersebut. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas pada penelitian ini dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Pada uji ini jika lihat grafik scatterplot dan titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah nol atau di kanan dan di kiri nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil pada grafik scatterplot menunjukkan penyebaran titik data secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

Uji selanjutnya yaitu uji hipotesis, uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara. Uji hipotesis dimulai dengan persamaan regresi linier berganda, dari hasil perhitungan dan pengolahan data menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dapat diketahui dari tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

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

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.

Uji selanjutnya yaitu uji simultan (Uji F), uji Simultan ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (independent) dalam hal ini produk, kualitas pelayanan, dan lokasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (dependent). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum Squares	of 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			

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.

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Berganda

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

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 lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, peraturan perusahaan, lingkungan kerja, jaminan masa depan, dan lain sebagainya.

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. Hasil Uji t

VARIABEL	T		Sig.		SIMPULAN
	thitung	ttabel	HASIL	$\alpha = 5\%$	
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

Guna menentukan H₀ maupun H₁ yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 10% ($\alpha = 0,10$) adalah 1,697. Dengan membandingkan thitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi karena thitung(1,833) > ttabel (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 thitung(0,438) < ttabel (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 thitung(1,883) > ttabel(1,697) serta nilai signifikansinya di bawah 0,10.

DISCUSSION

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 thitung sebesar 1,833 sedangkan ttabel sebesar 1,697 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,077 < 0,10$ berarti H₀ 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 thitung sebesar 0,438 sedangkan ttabel sebesar 1,697 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,665 > 0,10$ berarti H₀ 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 thitung sebesar 1,883 sedangkan ttabel sebesar 1,697 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,069 < 0,10$ berarti H₀ 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 Fhitung sebesar 3,422 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 2,920. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H₀ 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 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.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel- variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa 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.

REFERENCES

- 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. Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT BPFE 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.
- 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 GrafindoPersada.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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