

---

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA MANADO*****INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTIC AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM INDONESIA MANADO***

Oleh :

**Indra Imban<sup>1</sup>****Christoffel Kojo<sup>2</sup>****Christoffel M. O. Mintardjo<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

<sup>1</sup>[indraimban@gmail.com](mailto:indraimban@gmail.com)<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)<sup>3</sup>[christoffelmintardjo@gmail.com](mailto:christoffelmintardjo@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah karakteristik individu, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Penelitian ini merupakan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji asosisatif atau hubungan antara dua atau lebih variable. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN Telkom Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 responden. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian yaitu: secara serempak atau bersama-sama, Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado. Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado. Saran, yaitu: perlu ada penelitian lanjutan atau replikasi dari hasil penelitian ini kepada objek lain atau lokasi lain untuk memperkuat hasil penelitian ini.

**Kata Kunci :** *karakteristik individu, kompensasi, kinerja karyawan*

**Abstract:** *The purpose of the study to determine whether individual characteristics, and compensation effect simultaneously on the performance of employees of PT. Telkom Manado. This research is a research in the field of human resource management. This research is a quantitative research by conducting an asosiative test or relationship between two or more variables. Population in this research is all employees at PT. PLN Telkom Manado. The sample in this research is 72 respondents. Data analysis in this research is validity and reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis, t test and F test. The result of research are: simultaneously or together, Individual Characteristics and Compensation have significant effect to Employee Performance of PT. Telkom Manado. Characteristics Individuals in this study have a significant effect on employee performance PT. Telkom Manado. Characteristics Individual is one of the variables that affect Employee Performance and is the second variable that affects the performance of employees at the company PT. Telkom Manado. Compensation in this research have a significant effect partially on Employee Performance PT. Telkom Manado. Compensation is the most powerful variable influence on employee performance at company PT. Telkom Manado. Suggestions, namely: there should be further research or replication of the results of this study to other objects or other locations to strengthen the results of this study.*

**Keywords:** *individual characteristic, compensation, employee performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Dalam era globalisasi saat ini banyak tantangan dan peluang bagi bangsa Indonesia untuk mewujudkan cita-cita luhur yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, member peluang untuk bekerja dan mendapatkan penghidupan yang layak. Peluang kerja yang sangat terbatas menyebabkan persaingan yang ketat dalam bekerja. Daya saing yang bersumber dari kualitas manusia harus makin diandalkan karena bangsa ini tidak bisa terus menerus mengandalkan sumber daya yang berlimpah yang hanya dihargai dengan upah murah.

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Wexley & Yuki, 2005) . Salah satu penelitian yang dilakukan Elizabeth (2002) membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaan seorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, dan memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi maka karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, berarti mereka merasa puas.

Kompensasi yang diberikan terhadap pengorbanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kadang kala menjadi tolak ukur keberhasilan pekerjaan tersebut, hal ini berkaitan dengan kecenderungan dengan kecenderungan manusia untuk memperoleh keberhasilan dan nilai lebih dari pengorbanan yang dilakukannya. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang, apabila kompensasi telah memenuhi kebutuhan seseorang pegawai maka akan menimbulkan disiplin kerja pegawai. Besarnya kompensasi tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar seseorang pegawai, karena pegawai bekerja untuk merasa dihormati dan dihormati rekan dan pimpinannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993).

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

1. Karakteristik individu, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.
2. Karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.
3. Kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.

**TINJAUAN PUSTAKA****Landasan Teori****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2007 : 13) “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se-efisien dan se-efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Manusia sebagai faktor-faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai partner bagi perusahaan dan bukan semata hanya sebagai faktor produksi.

Dalam mengelola dan mengatur karyawan tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin, modal gedung dan lain-lain. Jelasnya Manajemen Sumber Daya Manusia

mengatur tenaga kerja yang dimiliki organisasi yang sedemikian rupa sehingga dapat terwujud tujuan organisasi, kepuasan karyawan dan masyarakat

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik Individu (X1) adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2012). Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Hasan, 2008) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Indikator karakteristik individu menurut Thoha (2012:35) meliputi:

(1) Kemampuan, Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; (2) Kebutuhan, Kebutuhan ialah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani; (3) Kepercayaan, Kepercayaan berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran; (4) Pengalaman, Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya; (5) Pengharapan. Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

### **Kompensasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian."

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Kompensasi ini adalah merupakan masalah yang penting karena justru adanya kompensasi seseorang mau menjadi karyawan dari suatu perusahaan tertentu.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi besar pula pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja mereka. Agar kompensasi yang diberikan mempunyai dampak yang positif maka minimal jumlah yang diberikan haruslah dapat memenuhi kebutuhan secara minimal, serta sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku.

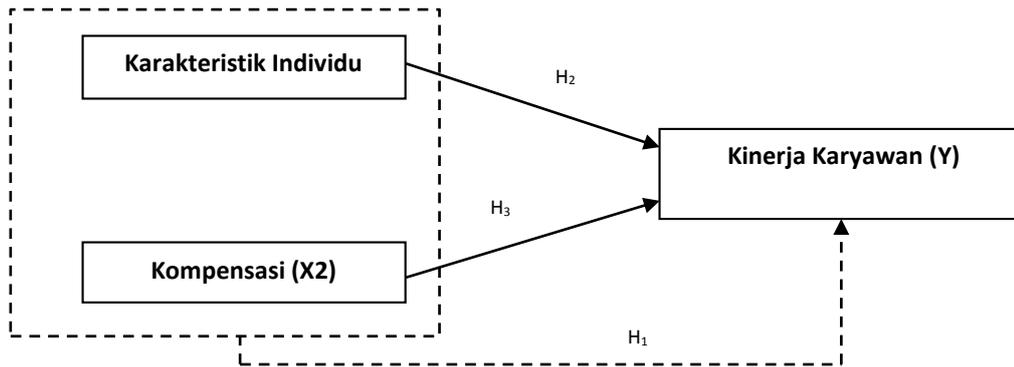
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

Sulistiyani dan Rosidah (2003) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Hasibuan (2009) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Mink (1993 : 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya: (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berperngendalian diri, (d) kompetensi.

## Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga karakteristik individu, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji asosisatif atau hubungan antara dua atau lebih variable.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Telkom Manado. Sampel yang diambil dari populasi harus representatif (mewakili) (Sugiyono, 2013: 149). Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 responden.

### Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel atau teknik sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan pangambilan jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Data dan Sumber Data

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan (Kuncoro, 2009). Penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara) yaitu berupa data yang diperoleh dari pembagian kuesioner. Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui internet, hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

### Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Hair et al, 1995, dalam Yamin dan Kurniawan, 2009).

Analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi 21. Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_t$$

## Keterangan:

b0	=	Konstanta
$\beta_1$	=	Koefisien regresi untuk x1
$\beta_2$	=	Koefisien regresi untuk x2
$\epsilon$	=	Standar error
Y	=	Kinerja karyawan
X1	=	Karakteristik Individu
X2	=	Kompensasi

**Definisi dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Variabel dapat diukur dengan berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2013).

1. Karakteristik Individu ( $X_1$ ): sikap dan tingkah laku karyawan, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan secara individu dalam sebuah perusahaan.

Indikator yaitu: Kemampuan, Kebutuhan, Kepercayaan, Pengalaman, Pengharapan

2. Kompensasi ( $X_2$ ): balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

Indikator yaitu: Gaji, Insentif, Tunjangan transportasi, Tunjangan kesehatan, Tunjangan keluarga

3. Kinerja karyawan (Y): hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kemajuan, disiplin kerja, tanggung jawab

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Sebelum dilakukan penelitian maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 72 responden untuk melihat valid dan reliabelnya instrumen penelitian. Berikut ini adalah hasil pengujian Validitas dan Reliabilitas pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r) (Uji Validitas)			Alpha Crombach (Uji Reliabilitas)	
		Nilai	Signifikan	Status	Nilai	Status
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	Kemampuan	0,820	0,000	Valid	0,932	Reliabel
	Kebutuhan	0,945	0,000	Valid		
	Kepercayaan	0,910	0,000	Valid		
	Pengalaman	0,829	0,000	Valid		
	Pengharapan	0,929	0,000	Valid		
Kompensasi ( $X_2$ )	Gaji	0,736	0,000	Valid	0,851	Reliabel
	Insentif	0,917	0,000	Valid		
	Tunjangan Transportasi	0,839	0,000	Valid		
	Tunjangan Kesehatan	0,834	0,000	Valid		
	Tunjangan Keluarga	0,705	0,000	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	0,900	0,000	Valid	0,961	Reliabel
	Kuantitas kerja	0,934	0,000	Valid		
	Kemajuan	0,956	0,000	Valid		

Disiplin kerja	0,924	0,000	Valid
Tanggung jawab	0,937	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan data dari Tabel 1. memperlihatkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel adalah valid. Kemudian berdasarkan pada hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam Tabel 1. maka seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

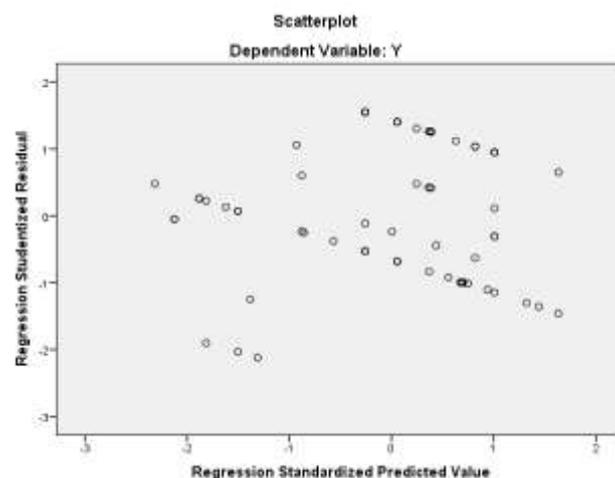
Variabel	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	1,070	Non multikolinieritas
Kompensasi ( $X_2$ )	1,070	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Menurut Ghozali (2009), analisis statistik untuk analisis regresi dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* < 10. Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat hasil uji SPSS, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$ ,  $X_2$ ) kurang dari 10 (< 10). Hal ini berarti atau disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil *scatterplot* parsial variabel X dan variabel Y pada Gambar 2.



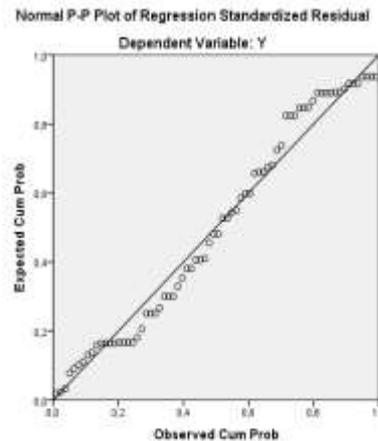
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan Gambar 2. dari hasil uji SPSS terlihat bahwa gambar tersebut menunjukkan bahwa pada Grafik Scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Terlihat pula tidak ada pola tertentu yang terbentuk dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009), uji normalitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak terdistribusi normal. Jika terdistribusi normal maka memenuhi uji normalitas, sedangkan jika tidak terdistribusi normal maka tidak memenuhi asumsi uji normalitas. Uji normalitas dalam model regresi dapat dilihat pada Gambar 3.



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari Gambar 3. menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Analisis data dalam penelitian menggunakan alat bantu program SPSS untuk melakukan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Hasil analisis dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3, Tabel 4., dan Tabel 5.

**Tabel 3. Model Summary**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,434 <sup>a</sup>	,188	,165	2,434	1,266

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil SPSS terlihat pada Tabel 3. dimana nilai R sebesar 0,434, dan nilai R Square sebesar 0,188, dan Adjusted R Square sebesar 0,165, nilai Standard Error of Estimate sebesar 2,434, dan nilai Durbin-Watson sebesar 1,266. Nilai R sebesar 0,434 atau sebesar 43,4% berarti bahwa hubungan antara variabel Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah cukup kuat.

Nilai R Square ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,188. Hal ini berarti bahwa besarnya peran atau kontribusi secara bersama-sama atau simultan dari variabel  $X_1$  atau Karakteristik Individu, dan  $X_2$  atau Kompensasi, adalah sebesar 0,188 atau 18,8%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 18,8\% = 81,2\%$ ) yaitu sebesar 0,812 atau 81,2% dijelaskan oleh variabel lainnya atau sebab lainnya di luar model penelitian.

**Tabel 4. Anova****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,817	2	47,409	8,001	,001 <sup>b</sup>
	Residual	408,835	69	5,925		
	Total	503,653	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil perhitungan SPSS untuk nilai Anova dapat dilihat Tabel 4. Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa analisis ragam satu arah (ANOVA) mengindikasikan bahwa regresi secara statistik sangat signifikan dengan nilai  $F = 8,001$  untuk derajat kebebasan ( $df$ : *degree of freedom*)  $k = 2$  dan  $n-k-1$ ,  $72 - 2 - 1 = 69$ , dan nilai signifikan  $F$  ( $Sig. F$ ) = 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji signifikansi  $F$  ( $sig. F$ ) secara simultan dari variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ , terhadap  $Y$  yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,001. Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau Karakteristik Individu, dan  $X_2$  atau Kompensasi, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap  $Y$  atau Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi kurang dari 5% ( $< 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan, diterima atau terbukti.

**Tabel 5. Coefficients****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	9,309	3,223		2,889	,005		
X1	,221	,128	,193	1,918	,000	,935	1,070
X2	,360	,118	,343	3,053	,003	,935	1,070

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data (2017)

Hasil perhitungan SPSS untuk nilai Coefficient dapat dilihat Tabel 5 yaitu:

1. Hasil uji signifikansi ( $sig.$ ) secara parsial dari variabel  $X_1$  yaitu Karakteristik Individu, terhadap  $Y$  yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,000 yang berarti koefisien regresi  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ( $0,000 < 0,050$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
2. Hasil uji signifikansi ( $sig.$ ) secara parsial dari variabel  $X_2$  yaitu Kompensasi terhadap  $Y$  yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,003 yang berarti koefisien regresi  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ( $0,003 < 0,050$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, diterima atau terbukti.
3. Persamaan garis regresi linear berganda untuk metode kuadrat terkecil (*least squares method*) yang didapat adalah:  $Y = 9,309 + 0,221X_1 + 0,360X_2 + \varepsilon$ , dimana  $Y$  = Kinerja Karyawan;  $X_1$  = Karakteristik Individu;  $X_2$  = Kompensasi.

**Pembahasan****Pengaruh Karakteristik Individu, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Kompensasi secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan khususnya di PT. Telkom Manado, dan hasilnya adalah positif. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen memiliki pengaruh secara serentak

Pengaruh secara serentak dari variabel Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Manado cukup kuat yaitu sebesar 43,4%, sedangkan pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian ini sebesar 81,2%.

### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Supriyanto, Hamzah, dan Kadir (2015); Sulistiningsih, Endarwati, dan Winoto (2014); Setiawan (2013); Moses, Astuti, dan Hakam (2014) dimana dalam penelitian tersebut Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian Yusnita dan Sari (2014); Wijaya dan Andreani (2015); Fauzi (2014); Leonardo dan Adreani (2015) dimana dalam penelitian tersebut Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Keterbatasan variabel penelitian yang dijadikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih ada variabel lainnya yang bisa ditambah untuk melihat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.
2. Keterbatasan waktu dan dana serta cakupan penelitian sehingga penelitian ini terbatas pada hal-hal tertentu seperti jumlah dan kuesioner penelitian dan sebagainya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara serempak atau bersama-sama, Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.
2. Karakteristik Individu dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado.
3. Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Perusahaan milik negara Republik Indonesia yaitu PT. Telkom cabang Manado BUMN yang bergerak di bidang telekomunikasi perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini dengan menerapkannya dalam bidang sumber daya manusia perusahaan. Hal ini dalam rangka meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan dalam rangka memberikan pelayanan yang prima dan berkualitas global kepada para pelanggan telekomunikasi di Kota Manado. Perusahaan harus fokus dalam meningkatkan kinerja karyawannya lewat secara berkelanjutan memperbaiki dan terus meningkatkan kompensasi kepada karyawannya. Selain itu

- perusahaan harus menciptakan motivasi yang mengarah pada peningkatan karakteristik individu perusahaan.
2. Perlu ada penelitian lanjutan atau replikasi dari hasil penelitian ini kepada objek lain atau lokasi lain untuk memperkuat hasil penelitian ini.
  3. Untuk perusahaan lain perlu untuk memperhatikan hasil temuan penelitian ini dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dalam organisasinya

#### DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, U. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 2(3): 172-185.
- Hasan, A. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Leonardo, E., dan Andreani, F. 2015. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanita. *Agora*. 3(2): 28-31.
- Mangkunegara. A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya
- Moses, R. M., Astuti, E. S. Hakam, M. S. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 12(1) Juli 2014: 1-10.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, J. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Awetama Bina Reksa. *Jurnal Akmenbis* 2(1): 55-70.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sulastianingsih,. Endarwati, S., dan Winoto, T. J. 2014. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. *Jurnal Kajian Bisnis* 22(1): 69-78.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Supriyanto, S., Hamzah, D., Kadir, A. R. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development & Support Pt. Vale indonesia tbk. *Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin..*
- Thoha, M. 2012, Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Timpe, A Dale, (1993). Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, Gramedia.
- Wexley & Yukl, 2005. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta : Bina Aksara.
- Wijaya, T., dan Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*. 3(2): 37-43.
- Yusnita, N., dan Sari, I. P. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tirta Investama (Danone Aqua). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi*. 23-27.