

ANALISIS KOMPENSASI DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MITRA PRATAMA MOBILINDO YOGYAKARTA

Rachmat Agung Kurniawan

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: rachmat.agung15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kompensasi dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan Pt Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan teknik penyebaran kuesioner kepada karyawan Pt Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta . Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Hipotesa diuji menggunakan regresi linier berganda Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Teknik pengujian data penelitian ini meliputi uji validitas dengan Alpha Cronbach, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji f dan uji t, analisis jalur dan uji sobel untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening

Kata kunci: kompensasi, *knowledge management*, motivasi, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze compensation and knowledge management on the performance of employees of PT Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta with motivation as an intervening variable. This research is a survey research with questionnaire distribution technique to the employees of Pt Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta. The sample used in this study amounted to 35 people. Hypothesis was tested using regresi linier berganda. The sampling technique used census method. The research data testing techniques include validity test with Alpha Cronbach, reliability test, multiple linear regression analysis and classic assumption test consisting of multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, f test and t test, path analysis and single test to prove the hypothesis research.

The results of the study indicate that the compensation variable has a significant effect on motivation, knowledge management has a significant effect on motivation, compensation has a significant effect on employee performance, knowledge management has a significant effect on employee performance, motivation has a significant effect on employee performance, and compensation has a significant effect on employee performance. While knowledge management does not significantly influence employee performance through motivation as an intervening variable

Keywords: compensation, *knowledge management*, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Pembangunan di Yogyakarta saat ini semakin berkembang, dan banyaknya perusahaan yang menjadikan Yogyakarta sebagai salah cabang perusahaannya, membuat persaingan menjadi semakin ketat karena tidak sedikit yang memiliki usaha yang sama. Dengan upah

regional yang tidak terlalu besar dan masyarakat yang ramah menjadi salah satu pertimbangan bagi investor untuk mendirikan perusahaan di Yogyakarta.

Salah satu bidang yang saat ini berkembang pesat adalah otomotif, dengan semakin majunya teknologi maka perusahaan semakin berlomba-lomba untuk mengembangkan setiap kendaraan yang mereka produksi. Salah satu contoh pengembangan dalam dunia otomotif dapat dilihat secara langsung seperti teknologi canggih yang diaplikasikan kedalam kendaraan, dalam kendaraan diesel yang saat ini menjadi pusat perhatian di Indonesia adalah penggunaan bahan bakar type B20, menurut direktorat jenderal energy baru terbarukan dan konservasi energy (EBTE) (2019) bahan bakar B20 merupakan program yang di canangkan pemerintah yang mewajibkan pencampuran 20% biodiesel dengan 80% bahan bakar minyak jenis solar.

Hino yang merupakan salah satu merk kendaraan yang saat ini cukup terkenal di Indonesia, memfokuskan dalam bidang niaga dan pertambangan dengan harga yang cukup terjangkau membuat banyak pelaku usaha yang memiliki minat lebih dalam memilih hino. Memiliki kantor pusat di Wisma Indomobil II. Jl Letjen MT.Haryono Kav.9 Jakarta 13330 DKI Jakarta, dan Jl Raya Gatot Subroto Km. 8,5 Tangerang 15111, Banten Indonesia sebagai pusat servis dan suku cadangnya. semakin banyaknya populasi unit Hino di Jawa Tengah membuat PT Mitra Pratama Mobilindo mendirikan cabang perusahaan di Yogyakarta dengan nama PT Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta yang di resmikan pada 5 Agustus 2015 berlokasi di Jl. Magelang km. 14, Jetis, Caturharjo, Sleman, Yogyakarta.

Harapan untuk mendapat uang dan kehidupan yang layak adalah salah satu tujuan hidup karyawan, namun tidak semua karyawan berpikir seperti itu, adapula yang memiliki pemikiran bahwa uang yang di dapat adalah salah satu kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Malaya S.P. Hasibuan (dalam Anoki Herdian Dito, 2010) mengatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh pendapatan materi dan nonmateri yang di dapat oleh karyawan dan di berikan oleh perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang dapat di berikan kepada karyawan ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Barclay dan Murray (dalam Yunita Lidya Kandou, Victor P. K. Lengkong, Greis Sendow, 2016) mendefinisikan bahwa *Knowledge Management* sebagai suatu aktivitas bisnis yang memiliki dua aspek penting, pertama, memperlakukan komponen pengetahuan kedalam aktivitas-aktivitas bisnis seperti strategi, kebijakan perusahaan, dan berbagai praktik yang dilakukan dalam perusahaan secara keseluruhan. kedua, membuat hubungan langsung antar asset yang di miliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa disadari setiap orang akan semakin giat apabila dia merasa termotivasi. Pemberian kompensasi yang layak merupakan salah satu cara efektif untuk memotivasi karyawan. Motivasi karyawan berbeda-beda tergantung dari tujuan karyawan. Maka agar seorang karyawan dapat bekerja secara optimal perusahaan perlu memberikan cara tertentu kepada karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Maka selain mendapat kompensasi perlu adanya motivasi tambahan yang diberikan oleh pemimpin yang dapat melengkapi kompensasi finansial.

Kinerja karyawan menjadi landasan untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja suatu perusahaan dapat naik maupun turun sesuai dengan kinerja setiap individu karyawan yang bekerja pada perusahaan. Kompetitor perusahaan saat ini sangatlah banyak sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (dalam Fauzi, U. (2014)) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (dalam Fauzi, U. (2014)), kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinancial*).

Mondy dan Noe (dalam Fauzi, U. (2014)) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Mondy dan Noe (dalam Fauzi, U. (2014)) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Dan kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Knowledge Management

Sanchez (dalam Nisa et al, 2016) menjelaskan dua pendekatan fundamental mengenai *knowledge*, yaitu *tacit knowledge* yang pada dasarnya bersifat pribadi sehingga sulit untuk diekstraksi dari kepala individu (*personal knowledge*) dan *explicit knowledge* yang mengasumsikan bahwa pengetahuan yang bermanfaat bagi individu dalam organisasi dapat diartikulasikan dan dibuat *explicit*. *Explicit knowledge* dalam penelitian ini adalah *job procedure* dan *technology*.

Motivasi

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Marihot Tua E.H., dalam Dito 2010). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri.

Motivasi yang kuat akan menjadi sebuah dorongan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan. Cara memotivasi yang efektif adalah dengan menanamkan kepada karyawan bahwa kepemimpinan dan motivasi adalah suatu hal yang saling bersinergi dan tidak dapat di pisahkan. Pemberian penghargaan atau *reward* juga menjadi salah satu teknik untuk memotivasi karyawan.

Kinerja

Kusriyanto (dalam Fauzi, 2014) mengemukakan definisi kinerja adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam)". Menurut Gomes (dalam Fauzi, 2014) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut Wirawan (dalam Fauzi, 2014) indikator dari kinerja adalah: keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama, kuantitas pekerjaan.

Hipotesis Penelitian

H1: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi

H2: *knowledge management* berpengaruh signifikan motivasi

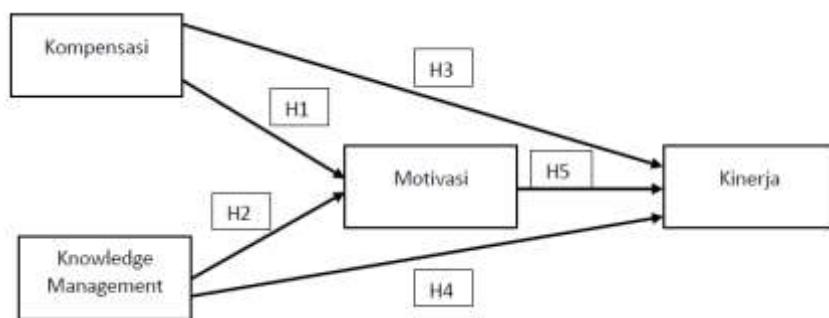
H3: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H6: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

H7: *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian****METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasional analitik dengan rancangan Cross Sectional, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel kompensasi, *knowledge management*, terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable intervening dengan menggunakan metode analisis kuantitatif yang merupakan cara pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang nantinya data akan dimasukkan untuk diolah lagi menjadi angka dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Sampel merupakan bagian dari populasi, sampel diambil untuk mewakili populasi atas penelitian yang dilakukan. Sugiyono (2017:146) menyatakan penelitian yang dilakukan pada jumlah populasi dibawah 100 orang sebaiknya dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Jumlah karyawan PT Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta adalah 35 orang sehingga keseluruhan populasi (karyawan PT Mitra Pratama Mobilindo) tersebut dijadikan sampel. Penelitian ini di lakukan di PT Mitra Pratama Mobilindo Hino yang beralamat di Jl. Magelang KM.14,5 Jetis, Sleman Yogyakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	(%)	Karakteristik	Keterangan	(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	74.3	Pendidikan	SMA	37.1
	Perempuan	25.7		Diploma	17.1
Usia	19-25 Tahun	31.4	Sarjana	42.9	
	26-30 Tahun	25.7		Pascasarjana	2.9
	31-35 Tahun	17.1		Lama Kerja	< 2 Tahun
	36-40 Tahun	8.6		< 2 Tahun	62.9
	41-45 Tahun	11.4		2-5 Tahun	22.9
	46-50 Tahun	5.7		6-10 Tahun	14.3

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Hasil dari data menunjukkan bahwa Pt Mitra Pratama Mobilindo di dominasi oleh karyawan laki-laki dengan prosentase 74.3%. karyawan Pt Mitra Pratama Mobilindo mayoritas berusia 19-25 tahun dengan prosentase 31.4%, pendidikan mayoritas SMA dengan prosentase 37.1%, sedangkan untuk lama kerja mayoritas <2 tahun dengan prosentase 62.9%.

Tabel 2. Hasil Uji Kualitas Data

K	r hitung	KM	r hitung	M	r hitung	KK	r hitung
K1	0.774	KM1	0.398	M1	0.640	KK1	0.538
K2	0.853	KM2	0.463	M2	0.367	KK2	0.607
K3	0.678	KM3	0.389	M3	0.573	KK3	0.380
K4	0.575	KM4	0.341	M4	0.601	KK4	0.347
K5	0.820	KM5	0.416	M5	0.372	KK5	0.475
K6	0.737	KM6	0.400	M6	0.352	KK6	0.539
K7	0.548	KM7	0.457	M7	0.588	KK7	0.565
K8	0.709			M8	0.647		
K9	0.621			M9	0.413		
				M10	0.375		
Alpha Cronbach	0.905		0.665		0.814		0.772

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah di uji menggunakan SPSS 23, hasil yang di peroleh menunjukkan bahwa semua item kuesioner valid dikarenakan besarnya r hitung > 0.333 . Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel dikarenakan nilai *Cronbach alpha* > 0.6 .

Tanggapan Responden

Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah 1,00 – 1,80 sangat rendah; 1,81 – 2,60 rendah; 2,61 – 3,40 cukup tinggi; 3,41 – 4,20 tinggi; 4,21 – 5,00 sangat tinggi.

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya menerima gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan	3.54	Tinggi
2	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	3.23	Cukup Tinggi
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	3.49	Tinggi
4	Insentif yang saya terima sebanding dengan waktu kerja yang saya curahkan	3.40	Cukup Tinggi
5	Insentif yang saya terima sebanding dengan tenaga yang saya curahkan	3.63	Tinggi
6	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai harapan	3.26	Cukup Tinggi
7	Hak pengambilan masa cuti perusahaan mudah saya dapatkan	3.49	Tinggi
8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan	3.46	Tinggi
9	Perusahaan memperhatikan pemenuhan fasilitas karyawan	3.31	Cukup Tinggi
Rata-rata keseluruhan		3.42	Tinggi

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kompensasi sebesar 3.42. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel *knowledge management*

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya memperoleh pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja	4.14	Tinggi
2	Saya mengeksplorasi pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja	4.03	Tinggi
3	Saya memperkaya pengalaman sebagai personal knowledge	3.97	Tinggi
4	Saya menyampaikan ide saat ada rapat	3.63	Tinggi
5	S.O.P sudah memenuhi standar agar mengoptimalkan pengetahuan	3.94	Tinggi
6	Peralatan yang ada sudah memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan	3.50	Tinggi
7	Saya mengelola eksplisit knowledge/ ilmu yang sudah di peroleh melalui praktik secara langsung	4.00	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		3.89	Tinggi

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel *Knowledge Management* sebesar 3.89. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Management* PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel motivasi

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi	3.77	Tinggi
2	Saya tidak merasa terancam terkena PHK	3.57	Tinggi
3	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja)	3.77	Tinggi
4	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	3.77	Tinggi
5	Saya mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	3.86	Tinggi
6	Saya mendapat penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	3.63	Tinggi
7	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang saya capai	3.51	Tinggi
8	Saya mendapat penghargaan dalam pekerjaan agar dapat memotivasi saya untuk bekerja keras	3.51	Tinggi
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	3.63	Tinggi
10	Pimpinan selalu memberi saya dorongan untuk bekerja lebih baik	3.71	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		3.67	Tinggi

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel motivasi sebesar 3.67. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya memiliki antusiasme (semangat kerja) tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	4.11	Tinggi
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	4.09	Tinggi

3	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	4.34	Tinggi
4	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	4.20	Tinggi
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	4.26	Tinggi
6	Saya selalu mengecek hasil pekerjaan sebelum di serahkan agar tidak terjadi pengulangan.	3.97	Tinggi
7	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan sehingga kualitas produksi tetap terjaga	4.29	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		4.18	Tinggi

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Nilai rata-rata keseluruhan dari item pernyataan variabel kinerja karyawan sebesar 4.18. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta pada kategori tinggi, karena nilai rata-rata keseluruhan berkisar antara 3,41 sampai dengan 4,20.

Tabel 7. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Tolerance	VIF	Sig (2-tailed)	t	sig.
Kompensasi	0.976	1.024		1.146	0.260
<i>Knowledge Management</i>	0.976	1.024	0.249	1.057	0.298

a. Dependen variabel: Motivasi Dependen ABS_1

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel 8. Uji Asumsi Klasik

Variabel	Tolerance	VIF	Sig (2-tailed)	t	sig.
Kompensasi	0.679	1.473		0.463	0.646
<i>Knowledge Management</i>	0.861	1.162	0.781	0.756	0.455
Motivasi	0.601	1.663		-1.538	0.134

a. Dependen variabel: Kinerja Dependen ABS_2

Sumber: Data diolah SPSS, 2019

Tabel 9. Analisi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	thitung	Sig.	Adjusted R Square	Fhitung	Koefisien regresi (Beta)
Kompensasi	0.427	3.743	0.001			0.427
<i>Knowledge Management</i>	0.755	2.072	0.046	0.361	10.602	0.755

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	thitung	Sig.	Adjusted R Square	Fhitung	Koefisien regresi (Beta)
Kompensasi	0.173	2.250	0.032	0.544	14.647	0.173

<i>Knowledge Management</i>	0.578	2.648	0.013	0.578
Motivasi	0.239	2.398	0.023	0.239

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah penulis, 2019

Uji Normalitas

Pada tabel 7 diatas pengujian normalitas data untuk kompensasi dan *knowledge management* terhadap motivasi menggunakan program SPSS versi 23 dengan uji statistik *Kolmogorov-smirnov (K-S)*, sehingga didapatkan nilai Sig. (2-Tailed) sebesar 0.249 yang lebih besar dibandingkan 0.05, sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Pada tabel 8 diatas pengujian normalitas data untuk kompensasi dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening menggunakan program SPSS versi 23 dengan uji statistik *Kolmogorov-smirnov (K-S)*, sehingga didapatkan nilai Sig. (2-Tailed) sebesar 0.781 yang lebih besar dibandingkan 0.05, sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas ini bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya *multikolinieritas* didalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Pengambilan keputusan apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.10 maka tidak terdapat gejala *multikolinieritas*.

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada tabel 7 diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat gejala multikolinieritas dikarenakan nilai VIF kompensasi $1.024 < 10$ dan nilai tolerance kompensasi $0.976 > 0.10$, nilai VIF *knowledge management* $1.024 < 10$ dan nilai tolerance *knowledge management* $0.976 > 0.10$

Berdasarkan hasil pengujian yang tertera pada tabel 8 diatas maka diperoleh kesimpulan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat gejala multikolinieritas dikarenakan nilai VIF kompensasi $1.473 < 10$ dan nilai tolerance kompensasi $0.679 > 0.10$, nilai VIF *knowledge management* $1.162 < 10$ dan nilai tolerance *knowledge management* $0.861 > 0.10$, nilai VIF motivasi $1.663 < 10$ dan nilai tolerance motivasi $0.601 > 0.10$.

Uji Heterokedastisitas

Metode yang digunakan untuk menetukan ada tidaknya gejala *heterokedastisitas* adalah menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* dilihat dengan cara menghasilkan regresi nilai ABS terhadap variabel lainnya. Adapun pengambilan dengan melihat nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$) maka data dapat dikatakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji *glejser* pada tabel 7 di dapatkan nilai signifikan (*p-value*) variabel kompensasi sebesar 0.260, *knowledge management* sebesar 0.298, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan tidak satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel ABS_1 sehingga data tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji *glejser* pada tabel 7 di dapatkan nilai signifikan (*p-value*) variabel kompensasi sebesar 0.646, *knowledge management* sebesar 0.455, motivasi sebesar 0.134, hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan tidak satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel ABS_2 sehingga data tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. a = Konstanta sebesar menyatakan bahwa jika variabel kcompensasi, variabel *knowledge management* dianggap konstan maka motivasi Karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo akan meningkat.
2. b₁ = 0.427, b₂ = 0.755, nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa kcompensasi dan *knowledge management* mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan.
3. a = Konstanta sebesar menyatakan bahwa jika variabel kcompensasi, variabel *knowledge management*, dan variabel Motivasi, dianggap konstan maka kinerja Karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo akan meningkat.
4. b₁ = 0.427, b₂ = 0.755, b₃ = 0.239 nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa kcompensasi, *knowledge management*, dan motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Pengaruh dari kcompensasi terhadap motivasi kerja

Berdasarkan analisa maka didapatkan hasil yang menunjukkan kuesioner motivasi memiliki rata-rata 3.42, item pertanyaan yang memiliki hasil rata-rata tertinggi terdapat pada item “Insentif yang saya terima sebanding dengan tenaga yang saya curahkan” yang memiliki hasil rata-rata 3.63, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya” dengan nilai rata-rata 3.23.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kcompensasi terhadap motivasi kerja PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai sig $0.001 < 0.05$ artinya kcompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Hipotesis diterima karena nilai sig < 0.05

Hasil dari data penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Soeriawibawa et al (2017) yang menunjukkan bahwa kcompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh dari *knowledge management* terhadap motivasi kerja

Berdasarkan analisa maka didapatkan hasil yang menunjukkan kuesioner motivasi memiliki rata-rata 3.89, item pertanyaan yang memiliki hasil rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya memperoleh pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja” yang memiliki hasil rata-rata 4.14, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Peralatan yang ada sudah memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan” dengan nilai rata-rata 3.50.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *knowledge management* terhadap motivasi kerja PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai sig $0.046 < 0.05$. Artinya *knowledge management* berpengaruh signifikan dalam menentukan motivasi kerja karyawan. Hipotesis diterima karena nilai sig < 0.05

Hasil dari data penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Soeprayitno et al, 2017 membuat hasil *knowledge management* dapat mempengaruhi signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh dari kcompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisa maka didapatkan hasil yang menunjukkan kuesioner motivasi memiliki rata-rata 3.42, item pertanyaan yang memiliki hasil rata-rata tertinggi terdapat pada item “Insentif yang saya terima sebanding dengan tenaga yang saya curahkan” yang memiliki hasil rata-rata 3.63, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya” dengan nilai rata-rata 3.23.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai sig $0.032 < 0.05$. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena nilai sig <0.05

Hasil dari data penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari knowledge management terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisa maka didapatkan hasil yang menunjukkan kuesioner motivasi memiliki rata-rata 3.89, item pertanyaan yang memiliki hasil rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya memperoleh pengetahuan sebagai pembelajaran untuk meningkatkan kinerja” yang memiliki hasil rata-rata 4.14, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Peralatan yang ada sudah memenuhi standar untuk memaksimalkan pengetahuan” dengan nilai rata-rata 3.50.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai sig $0.013 < 0.05$. Artinya knowledge management berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena nilai sig <0.05

Hasil dari data penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Falah dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

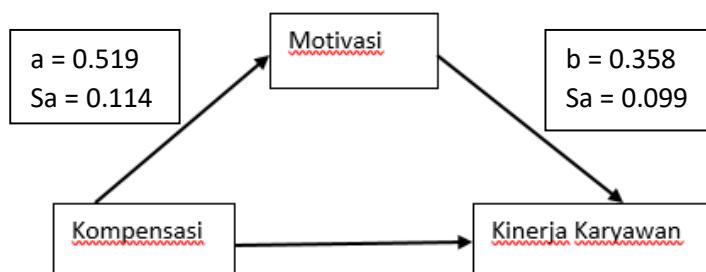
Pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisa maka didapatkan hasil yang menunjukkan kuesioner motivasi memiliki rata-rata 3.67, item pertanyaan yang memiliki hasil rata-rata tertinggi terdapat pada item “Saya mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik” yang memiliki hasil rata-rata 3.86, sedangkan item pertanyaan yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada item “Saya mendapat penghargaan dalam pekerjaan agar dapat memotivasi saya untuk bekerja keras” dan “Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang saya capai“ dengan nilai rata-rata 3.51.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai sig $0.023 < 0.05$. Hipotesis diterima karena nilai sig <0.05 artinya motivasi berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan.

Hasil dari data penelitian yang dilakukan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2103) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

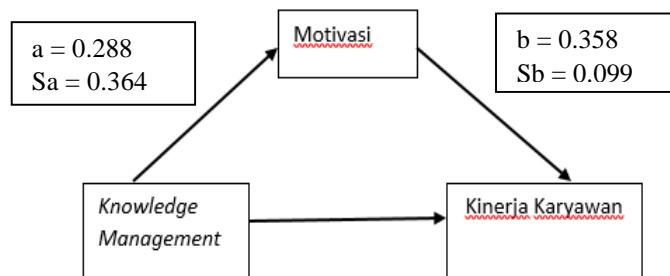
Pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening



Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai test statistic $2.831 > 1.96$. Hipotesis diterima karena nilai sig > 1.96 artinya kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.519	Sobel test: 2.83160198	0.06561727	0.00463155
b 0.358	Aroian test: 2.79062515	0.06658078	0.00526064
s _a 0.114	Goodman test: 2.87443858	0.06463941	0.00404746
s _b 0.099	Reset all	Calculate	

Pengaruh dari knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening



Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.288	Sobel test: 0.77292414	0.13339472	0.43956728
b 0.358	Aroian test: 0.74617609	0.1381765	0.45556105
s _a 0.364	Goodman test: 0.80277161	0.12843503	0.42210675
s _b 0.099	Reset all	Calculate	

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh knowledge management terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta, di tunjukkan oleh nilai test statistic $0.773 < 1.96$. Hipotesis ditolak diterima karena nilai sig < 1.96 artinya knowledge management tidak berpengaruh signifikan dalam menentukan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening, *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Saran

Perusahaan perlu lebih memperhatian atau mengkaji ulang mengenai *knowledge management*, karena pada hasil penelitian menunjukkan bila variabel *knowledge management* hampir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan juga terdapat hasil yang menunjukkan bila *knowledge management* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta disarankan untuk memperhatikan 63.9% faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan maupun 45.5% faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Pratama Mobilindo Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Dito, A. herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*, 5.
- Falah, N., Sahas, A., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Kandou, Yunita Lidya., Lengkong, Victor P. K. dan Sendow, Greis. (2016). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Kinerja karyawan Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada PT. BANK SULUTGO Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 32(2), 141–148.
- Sitepu, A. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133.
- Soeriawibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. SMART Study & Management Research, 14(2), 10-17.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. Retrieved from WWW.CVALFABETA.COM