

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Jaya Perkasa

Fiqh Achmad Junaedi¹, Etika Sabariah²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Keramat Raya No.98, Senen, DKI Jakarta, Indonesia

e-mail korespondensi : fiqhachmad@gmail.com

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu seberapa besar pengaruhnya kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Jaya. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengolahan data dengan SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data akan dianalisis secara statistik untuk melihat hubungan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menggunakan SPSS 25 dengan teknik analisis seperti uji instrument, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 3.442 dan t-tabel dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 5.315 dan t-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $> F$ -tabel yaitu $92.481 > 2.380$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstracts - The purpose of this study is to determine the extent to which compensation and motivation affect employee performance at PT. Tirta Jaya. The research method used is quantitative associative-causal. The sampling technique employed is saturated sampling, with a total of 60 respondents in this study. Data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Data processing is conducted using SPSS Version 25. The results of this research demonstrate that the compensation variable has a positive and significant influence on employee performance, the motivation variable has a positive and significant influence on employee performance, and both compensation and motivation variables have a positive and significant simultaneous influence on employee performance. The data will be statistically analyzed to examine the relationship between Compensation and Motivation on Employee Performance using SPSS 25, employing analysis techniques such as instrument testing, descriptive analysis, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, determination coefficient testing, and hypothesis testing. The research results indicate that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.442 and a t-table at a significance level of $0,001 < 0,05$. The motivation variable also has a positive and significant impact on employee performance with a t-value of 5.315 and a t-table at a significance level of $0,000 < 0,05$. Both compensation and motivation variables have a positive simultaneous effect on employee performance with an F-value greater than the F-table, which is $92.481 > 2.380$ at a significance level of $0,000 < 0,05$.

Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Bisnis Usaha jasa pengamanan dan perpajakan di masa sekarang adalah bisnis usaha yang sangat menjanjikan dan memberikan prospek sangat bagus pada area tertentu. Hal tersebut terjadi karena setiap orang yang beraktivitas belanja, sekolah dan bekerja atau melakukan kegiatan lainnya, lebih banyak membawa kendaraan sendiri yang membutuhkan pengamanan dan tempat parkir. Prospek pengamanan dan tempat parkir sangat bagus terlihat dari faktor kebutuhan primer yang pasti dicari oleh pemilik kendaraan yang melakukan aktivitas dan factor lainnya, fluktuatif pendapatan dari pengaman dan jasa parkir sangat tinggi karena kontinuitas dari jumlah hilir mudik kendaraan yang datang dan pergi dari tempat parkir.

Baik buruknya suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, maka dari itu untuk mewujudkan



terciptanya visi dan misi PT. Tirta Jaya Perkasa mempekerjakan masyarakat sekitar dengan sistem kontrak kerja. Masyarakat sekitar yang dipekerjakan oleh PT. Tirta Jaya Perkasa memiliki tingkat pendidikan yang rendah.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai kontraprestasi atas penggunaan tenaga atau jasa mereka (Wibowo 2013), Kompensasi merujuk pada imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang mereka lakukan (Kadarisman 2014: 13). Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dikarenakan alasan utama dari bekerja adalah untuk memenuhi semua kebutuhan hidup. Karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Dalam sebuah perusahaan karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai, akan tetapi perusahaan memberikan kompensasi yang dibawah upah pada umumnya dikarenakan tingkat Pendidikan karyawan yang rendah, dengan upah yang diberikan perusahaan lebih rendah pada umumnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat juga faktor lain yaitu Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan perwakilan dan organisasi agar dapat bekerja secara efektif sehingga keinginan perwakilan dan tujuan hierarkis selalu tercapai (Hasibuan, 2014:143). Upaya sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi disebut motivasi (Sunyoto 2015:18). Motivasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kinerja seseorang merujuk pada tingkat produktivitas individu dalam hal hasil kerja dan perilaku yang terkait dengan tugas, dibandingkan dengan rekan kerja. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan seperti stres peran dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja. (Riani, 2013:61). Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka secara keseluruhan (Murti & Srimulyani, 2013:3).

Motivasi yang tinggi dari karyawan didapatkan dari faktor banyaknya kendaraan yang parkir pada wilayah pusat perbelanjaan Tanah Abang, maka karyawan yang berjabatan sebagai parkir sangat termotivasi untuk bekerja lebih giat dikarenakan terdapatnya uang tip atau uang lebih dari para pengunjung yang parkir, karena dengan upah yang dibawah minimum maka para karyawan dengan senantiasa menerima uang tip atau uang lebih yang sering di terima dari pengunjung dan juga perusahaan tidak mempermasalahkan pemberian uang tip kepada karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengikuti pendekatan kuantitatif dan desain penelitian kausal. Penelitian kausal bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang sedang diteliti. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan berdasarkan informasi statistik. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang karyawan. teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2019) Dalam konteks penelitian ini, pengukuran variabel-variabel yang diteliti sangat penting untuk mencapai kesimpulan yang akurat.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menggunakan bantuan program *Statistical For Social Science (SPSS) 25 For Windows*.

3.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2010: 5). Dalam uji validitas menentukan layak atau tidak koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan pada skor total. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel untuk degree of freedom (df) = n – k. Apabila r-hitung bernilai positif dan r-hitung > r-tabel, maka instrument penelitian dinilai valid, sedangkan apabila r-hitung bernilai tidak positif adalah r-hitung < r-tabel, maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid. Peneliti menentukan r tabel dengan degree of freedom (df) = n – 2 dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah yaitu 0,05. Maka r tabel pada penelitian ini yaitu df = 60 – 2 = 58 sehingga didapatkan r tabel 0,2144 maka instrument penelitian dinilai tidak valid.

Dalam penelitian ini, uji validitas akan dilakukan dengan bantuan *software SPSS* versi 25. Kriteria suatu instrument penelitian dinilai valid antara lain sebagai berikut :

- 1)Apabila r hitung bernilai positif dan r hitung > r tabel, maka instrument penelitian dinilai valid.
- 2)Apabila r hitung bernilai tidak positif dan r hitung < r tabel, maka instrument penelitian dinilai tidak valid. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dilihat pada tabel berikut

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Dimensi	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.749	0.2144	Valid
	X1.2	0.795	0.2144	Valid
	X1.3	0.739	0.2144	Valid

Dimensi	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X1.4	0.579	0.2144	Valid
	X1.5	0.719	0.2144	Valid
	X1.6	0.732	0.2144	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25(2023)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa r-hitung variabel Kompensasi (X1) lebih besar dibandingkan r-tabel dari setiap pertanyaan variabel Kompensasi (X1) dengan nilai r-tabel yaitu 0.2144, maka nilai variabel Kompensasi dinyatakan valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (fzali, 2018).

Tabel. 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Dimensi	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	X2.1	0.590	0.2144	Valid
	X2.2	0.359	0.2144	Valid
	X2.3	0.625	0.2144	Valid
	X2.4	0.648	0.2144	Valid
	X2.5	0.629	0.2144	Valid
	X2.6	0.533	0.2144	Valid
	X2.7	0.701	0.2144	Valid
	X2.8	0.629	0.2144	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25(2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa r-hitung variabel Motivasi (X2) lebih besar dari pada r-tabel dari setiap pertanyaan variabel Motivasi (X2) dengan nilai r-tabel yaitu 0.2144, maka nilai variabel Kompensasi dinyatakan valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel. 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Dimensi	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja	Y.1	0.768	0.2144	Valid
	Y.2	0.763	0.2144	Valid
	Y.3	0.387	0.2144	Valid
	Y.4	0.773	0.2144	Valid
	Y.5	0.643	0.2144	Valid
	Y.6	0.844	0.2144	Valid
	Y.7	0.738	0.2144	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 25(2023)

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa r-hitung variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari pada r-tabel dari setiap pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r-tabel yaitu 0.2144 dan, maka nilai variabel Kinerja Karayawan (Y) dinyatakan valid. Jadi suatu kuesioner dikatakan valid mengenai pernyataan dalam kuesioner maka mampu menunjukkan sesuatu saat diukur dari kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

3.2. Uji Realibilitas

Kriteria suatu instrument penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien realibilitas Cronchbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2018). Realibilitas ditunjukkan dengan nilai Cronchbach's alpha pada tabel statistik, hasil pengujian.

Tabel. 4. Uji Realibilitas Kompensasi

Dimensi	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standart Relibilitas	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0.776	> 0.60	Reliable
	X1.2	0.750	> 0.60	Reliable
	X1.3	0.766	> 0.60	Reliable
	X1.4	0.817	> 0.60	Reliable
	X1.5	0.777	> 0.60	Reliable
	X1.6	0.768	> 0.60	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji tabel 4, dapat diketahui setiap item pernyataan bahwa Cronbach's Alpha variabel Kompensasi (X1) lebih dari 0.60. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner untuk variabel Kompensasi (X1) dinyatakan reliabel.

Tabel. 5. Uji Realibilitas Motivasi

Dimensi	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standart Relibilitas	Keterangan
Motivasi	X2.1	0.685	> 0.60	Reliable
	X2.2	0.756	> 0.60	Reliable
	X2.3	0.681	> 0.60	Reliable
	X2.4	0.676	> 0.60	Reliable
	X2.5	0.682	> 0.60	Reliable
	X2.6	0.711	> 0.60	Reliable
	X2.7	0.661	> 0.60	Reliable
	X2.8	0.685	> 0.60	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5, dapat diketahui setiap item pernyataan bahwa Cronbach's Alpha variabel Motivasi (X2) lebih dari 0.60. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner untuk variabel Motivasi (X2) dinyatakan reliabel.

Tabel. 6. Uji Realibilitas Kinerja

Dimensi	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standart Relibilitas	Keterangan
Kinerja	Y.1	0.742	> 0.60	Reliable
	Y.2	0.743	> 0.60	Reliable
	Y.3	0.873	> 0.60	Reliable
	Y.4	0.742	> 0.60	Reliable
	Y.5	0.775	> 0.60	Reliable
	Y.6	0.729	> 0.60	Reliable
	Y.7	0.750	> 0.60	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil uji tabel 6, dapat diketahui setiap item pernyataan bahwa Cronbach's Alpha variabel Kinerja (Y) lebih dari 0.60. Dengan ini maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner untuk variabel Kinerja (Y) dinyatakan reliabel maka dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik. Dengan kata lain uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah data empirik yang didapatkan lapangan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu. Uji normalitas dalam suatu penelitian berfungsi untuk memastikan bahwa suatu model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Cara lain uji normalitas yaitu dengan metode uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Kriteria pengujianya adalah :

- Jika nilai signifikan (Asym Sig 2 tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal,
- Jika nilai Signifikan (Asym Sig 2 tailed) < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

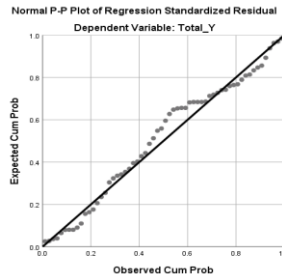
Tabel. 7. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.41271453
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.117
	<i>Positive</i>	.063
	<i>Negative</i>	-.117
<i>Test Statistic</i>		.117
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.040 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada tabel 7 maka dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.40 > 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas data ditampilkan melalui gambar grafik normal P-Plot ditampilkan pada gambar 1.



Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Gambar 1. P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar jauh dari garis. Maka demikian menurut (Ghozali, 2018) pada grafik di atas, disimpulkan bahwa data pada penelitian terdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap selanjutnya.

3.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan pada saat model regresi menggunakan lebih dari satu variabel bebas multikolinearitas berarti adanya hubungan linear diantara variabel bebas, dampak adanya multikolinearitas adalah banyaknya variabel bebas tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat namun nilai koefisien determinasi tetap tinggi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menganalisis terjadinya multikolinearitas pada suatu model regresi yang dilihat dari nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerancy* (Ghozali, 2018).

- a) *Tolerancy value* < 0.10 atau VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
- b) *Tolerancy value* > 0.10 atau VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil pengujian multikolinearitas dapat ditampilkan pada tabel dibawah ini :

Tabel. 8. Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
1	<i>(Constant)</i>	3.178	1.734		1.832	.072		
	Kompensasi	.419	.123	.361	3.422	.001	.372	2.689
	Motivasi	.594	.112	.560	5.315	.000	.372	2.689

a. Dependent Variable: Kinerja

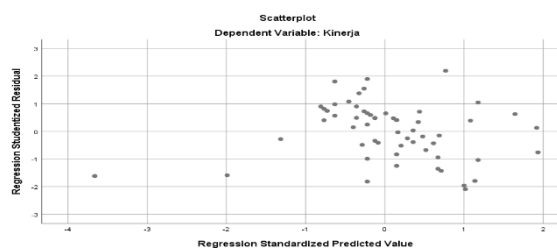
Sumber : Data diolah SPSS 25 (2023)

Pada tabel uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF sebesar 2.689 kurang dari 10, sementara nilai tolerancy sebesar 0.372 lebih dari 0.10. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data penelitian ini.

3.5 Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedasitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varians yang konstan atau tidak. Uji heteroskedasitas perlu dilakukan pada model yang terbentuk. Uji heteroskedasitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang terbentuk tidak mengalami kesamaan varians dan residual dari satu obeservasi ke observasi lainnya, sehingga model model regresi dinyatakan baik karena tidak terjadi heteroskedasitas. Penilaian suatu model regresi dinyatakan mengalami heteroskedasitas (Ghozali, 2018). Jika penyebaran data pada *scatterplot* membentuk suatu pola tertentu, baik pola yang berkumpul, mebelar, maupun menyempit, maka di indikasi bahwa model regresi tersebut mengalami heteroskedasitas.

Hasil uji heterokedasitas dapat ditunjukkan pada gambar 2.



Sumber : Data Olahan SPSS 25(2023)

Gambar 2. Scatterplot Uji Heterokedasitas

Pada gambar 2, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dibawah dan diatas angka 0, titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, titik tidak membentuk pola bergelombang atau tidak berpusat. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedasitas (Ghozali, 2018). Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedasitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

3.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda :

Tabel. 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	45.136	24.779		1.822	.074
	Kompensasi	.358	.105	.359	3.407	.001
	Motivasi	.682	.128	.562	5.339	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 3.178 + 0.419 X_1 + 0.594 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Pengembangan
- a : Konstanta
- b₁b₂ : Koefisien Regresi
- X₁ : Variabel Independen
- X₂ : Variabel Independen
- e : Standard Error

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (constant) menunjukkan angka positif sebesar 45.136 berarti bahwa jika kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) bernilai 0, maka nilai Kinerja karyawan sebesar 45.138.
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,358 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Kinerja Karyawan dengan Kompensasi, artinya jika nilai variabel Kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan naik sebesar 0,358 (Ramadhani & Sri Bina, 2021).
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,682 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Kinerja Karyawan dengan Motivasi, artinya jika nilai variabel Motivasi naik 1 satuan, maka nilai Kinerja Karyawan naik sebesar 0.682 (Ramadhani & Sri Bina, 2021).

3.7 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independent secara parsial ataupun simultan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan yaitu dengan nilai R Square (R²) atau Adjust R Square. Berikut ini adalah hasil pengujian koefisien determinasi :

Tabel. 10. Uji Hasil Koefisien Determinasi R²

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.874 ^a	.764	.756	2.45468

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

Hasil pengujian tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R Square variabel Efektivitas (X₁) dan Efisiensi (X₂) adalah sebesar 0.764 atau 76.4. Hal ini berarti bervariasi kekuatan pengaruh variabel Efektivitas (X₁) dan Efisiensi (X₂), sebesar 76.4% terhadap variabel Kinerja (Y). Sisanya 23.6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Model penelitian ini dinyatakan baik karena nilai koefisien determinannya mendekati 100% atau 1. Dengan demikian, model yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3.8 Uji Statistik t (Parsial)

Uji t atau uji parsial adalah suatu pengujian statistik yang digunakan untuk membandingkan dan membedakan atau melihat peningkatan rata-rata antara dua kelompok sampel (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial t yaitu sebagai berikut :

1. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi t hitung $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, variabel independent secara individual memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi t hitung $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji t dapat ditampilkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel. 11. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.178	1.734		1.832	.072
Kompensasi	.419	.123	.361	3.422	.001
Motivasi	.594	.112	.560	5.315	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS 25 (2023)

1. Pengujian Variabel Kompensasi (X1)
Menurut tabel diatas untuk hasil dari t-hitung Kompensasi (X1) yaitu 3.442 sedangkan t-tabel 2.00247, yang berarti t-hitung variabel Kompensasi (X1) lebih besar dari nilai t-tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi t-hitung variabel Kompensasi (X1) 0.001 lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengujian Variabel Motivasi (X2)
Menurut tabel diatas untuk hasil dari t-hitung variabel Motivasi (X2) yaitu 5.315 sedangkan t-tabel 2.00247, yang berarti nilai t-hitung variabel Motivasi (X2) lebih besar dari nilai t-tabel. Sedangkan untuk nilai signifikansi t-hitung variabel Motivasi (X2) 0.003 lebih kecil dari 0.05. Artinya variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.9 Uji Statistik F (Simultan)

Pengujian statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2018). Kriteria pengambilan keputusan pada uji simultan F yaitu sebagai berikut :

1. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F_{hitung} < 0.05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F_{hitung} > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, variabel independent secara simultan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut tabel uji F sebagai berikut :

Tabel. 12. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1114.483	2	557.242	92.481	.000 ^b
	Residual	343.450	57	6.025		
	Total	1457.933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Dari hasil uji F dari variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) diperoleh nilai $F = 92.481$ sedangkan untuk nilai f-tabel = 2.380. hasil dari data tersebut kita simpulkan bahwa f-hitung variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) lebih besar dari f-tabel, sedangkan untuk signifikansi f-hitung variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) = 0.000 lebih kecil dari pada 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel independen atau variabel

Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3.442 & t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 5.315 & t_{tabel} dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $92.481 > 2.380$ dengan nilai signifikan yaitu $0.000 < 0.05$. maka dengan hal ini Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) 4) Berdasarkan hasil uji R Square penelitian ini Kompensasi dan Motivasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

Referensi

- Azwar, Saifuddin, (2010). *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: untuk Penelitian yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.