Neraca
3025-1192
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi
(2024), 2 (10): 485-498

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. USAHA GARDA ARTA CABANG JAKARTA

Dewi Puspita Ningrum [1)], Metehsa Sembiring [2)], Jeffry H. Sinaulan [3)]
Universitas Tama Jagakarsa

Correspondence		
Email: dewipuspitaningrum01@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 8 Juli 2024	Accepted 11 Juli 2024	Published 18 Juli 2024

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran besar dalam sistem operasional perusahaan saat ini. Salah satu peran besar pada sistem operasional perusahaan adalah pengembangan model manajerial karyawan seperti pemberian motivasi melalui training dan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Guna memastikan efektifitas dari pengembangan model tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengunakan metode pendekatan asosiatif untuk menganalisa hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan di PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta sebanyak 68 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara kemudian dilanjutkan dengan pengujian validitas diakhiri dengan pengujian hipotesis melalui analisis koefisien regresi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah cukup erat dengan koefisien 0,581. Motivasi memiliki pengaruh sebesar 33,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 66,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan adalah cukup erat dengan koefisien 0,714. Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 50,9% terhadap kinerja karyawan, sementara 49,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun nilai R Square sebesar 0,499 menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,9%, dengan 50,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja, Kompensasi, Manajemen, Motivasi

Pendahuluan

Pengaruh merupakan sumber daya yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Pengaruh juga merupakan daya yang ada atau timbul dari seseorang yang ikut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:849). Sehingga dalam penelitian ini penulis meneliti mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta. Dalam sebuah Perusahaan sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting dalam pengelolaan sebuah perusahaan, karena harus mempunyai kesiapan pengelolaan yang baik, dalam arti sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas, dan juga kepekaan terhadap peluang yang ada untuk bisa dimaksimalkan agar sebuah perusahan memiliki kompentensi dan daya saing yang kuat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan (personi, tenaga kerja, pegawai atau karyawan), potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksitensinya, potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam eksistensi organisasi Ndraha 1999) dan Hasibuan (2000) dalam Dr. Cia Cai Cen (2022:1). Sumber daya manusia (SDM) juga sebagai motor penggerak dalam dunia kerja, baik institusi maupun industri, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menuntukan perkembangan untuk mencapai suatu tujuan. SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan kegiatan di dalam organisasi dan harus dikelola

dengan baik sebagi salah satu fungsi perusahaan atau organisasi yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi peran penentu dalam sistem operasional di era modern ini. Sakin kuatnya peran MSDM, selalu terjadi inovasi-inovasi terhadap model-model manajerial MSDM. Proses dimana kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan perusahaan, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan perusahaan memenuhi tujuannya Hall T. Douglas dan Goodale G. James (1986) dalam Hesti Wedianti (2022:3). Pada dasarnya, manajemen mengandalkan upaya orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif. Mereka yang berurusan dengan MSDM harus mematuhi berbagai peraturan yang ada.

Oleh karena itu untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja para pekerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, maka semakin banyak kinerja karyawan yang tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi seperti pemberian kompensasi dan motivasi.

Kompensasi merupakan hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, sangat memungkin karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah maka dari itu pengelolaan kompensasi salah satu kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas pada pekerjaannya. Sesuai dengan apa yang di kemukakan oleh Milton L. Rock dalam Justine T Sirait (2006:181), bahwa tantangan yang dihadapi oleh manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk bisa mengembangkan perusahannya, aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi. Selanjutnya tugas manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada diperusahaan memiliki kinerja yang baik.

Begitu pula motivasi yang merupakan suatu energi yang timbul untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang, dorongan ini timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dan bertindak. Seperti yang di kemukakan oleh Nawawi (2003) dalam Semuel Souhoka, S.Kom., M.M. dkk (2021:98), bahwa, motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Maka dari itu motivasi dapat membangkitkan kemajuan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Karena jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan rasa kepuasnya dalam bekerja.

PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta masih kurangnya terhadap pemberian motivasi sehingga menurunnya kinerja karyawan dalam pekerjaannya yang mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk, kurangnya motivasi bagi karyawan diperusahaan ini dapat berdampak serius bagi tingkat keterlibatan karyawan. Semangat yang rendah dapat berdampak pada pencapain tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Hambatan-hambatan yang muncul dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan seperti kompensasi, maupun uang lembur yang dinilai belum sepadan dengan waktu lemburnya. Dengan demikan perusahaan seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Usaha Garad Arta Cabang Jakarta, Gedung Wisma Mandiri II, Jl. M.H. Thamrin No. 5, Kebon Sirih, Menteng, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10340, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Cash Management.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta yang berjumlah 209 orang, yang di antaranya meliputi :

Bagian dan jumlah karyawan di PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta

No.	Bagian	Jumlah (orang)
1.	Administrasion	7
2.	Monitoring	8
3.	Verificator	5
4.	Scheduller	7
5.	FLM	60
6.	CR	15
7.	CPC	21
8.	CIT	9
9.	Driver	13
10.	Security	64
	Jumlah	**209**

Adapun sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik Proportionare Random Sampling, merupakan teknik yang digunakan karena populasinya heterogen dan setelah ditelaah lebih mendalam, ternyata terdiri atas strata atau lapisan yang homogen. Penulis menggunakan metode rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, yaitu :

n = N/(1+N.(e)2)
Keterangan :
n = Jumlah sampel
N = Jumlah
e = Presentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (ketidaktelitian)
Dalam penelitian ini , N = 2019 dan e = 10%
Maka :
n = 209 / (1 + 209.(10%)2)
n = 67,63 => dibulatkan menjadi 68 orang.

Maka jumlah sampel dalam penelitian di karyawan PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta yang terdiri dari 68 orang. Lalu mencari sampel dengan menggunakan Teknik Proportionate Random Sampling. Populasi adalah karyawan di PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta berjumlah 209. Dengan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 10% diperoleh besar sampel adalah 68 orang.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Analisis Statistik Deskriptif

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survei terhadap responden yang diciptakan sebagai perwakilan populasi dengan membagikan kuisioner secara acak kepada 68 karyawan PT Usaha Garda Arta Cabang Jakarta sebagai sampel penelitian, maka didapatkan hasil olah data sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	44	64.7
2	Wanita	24	35.3
Jumlah		68	100

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa komposisi karyawan pria sebanyak 44 orang atau 64,7% dan karyawan wanita sebanyak 24 orang atau 35,4%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan pada PT Usaha Garda Arta Cabang Jakarta lebih banyak berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	9	13.2
2	Diploma	15	22.1
3	S1	27	39.7
4	S2	17	25.0
Jumlah		68	100

Data diatas menunjukan bahwa karyawan PT Usaha Garda Arta Cabang Jakarta terbanyak berasal dari jenjang pendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang atau 39,7%, jenjang pendidikan SMA menempati urutan terakhir sebanyak 9 orang atau 13,2%. Sedangkan pendidikan Diploma sebanyak 15 responden atau 22,1% dan pendidikan S2 sebanyak 17 responden atau 25%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1-5 tahun	15	22.1
2	6-10 tahun	36	52.9
3	11-15 tahun	13	19.1
4	> 16 tahun	4	5.9
Jumlah		68	100

Sumber : Data kuisioner diolah penulis, dengan SPSS Ver. 27

Data diatas menunjukan bahwa lama bekerja karyawan PT Usaha Garda Arta Cabang Jakarta terbanyak yaitu antara 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 52,9%, sedangkan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 13 responden atau 19,1%, lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 15 responden atau 22.1% serta > 16 tahun sebanyak 4 responden atau 5.9%.

2. Hasil Analisis Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Berikut adalah hasil pengujian validitas variabel Lingkungan Kerja (X1) yang didapat melalui pengolahan data di spss versi 27 sebagai berikut :

Uji Validitas Variabel Motivasi (X1

Hasil uji validitas variabel Motivasi dengan SPSS Ver. 27 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	29.21	25.986	.596	.855
M2	29.21	24.895	.687	.848
M3	29.22	27.025	.533	.860
M4	29.15	26.068	.642	.852
M5	29.19	26.068	.581	.857
M6	29.15	25.977	.521	.862
M7	29.46	27.434	.439	.867
M8	28.93	24.919	.623	.853
M9	29.09	25.598	.599	.855
M10	29.15	25.311	.633	.852

Sumber : data output SPSS 27

Jumlah sampel = 68 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} untuk sampel = 68 sebesar 0,235. Sehingga untuk melihat $_r$hitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Motivasi (X1), dimana jika didapat nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari $_r$tabel (0,235). Hasil r_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.4 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* maka variabel Motivasi (X1) dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Hasil r_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4.5 pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* maka variabel Kompensasi (X2), dapat dinyatakan valid, dan berdasarkan *tabel* diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas variabel Kompensasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	28.73	29.502	.427	.863
K2	29.15	28.462	.518	.856
K3	29.43	26.643	.689	.841
K4	28.79	27.441	.612	.848
K5	28.49	27.314	.639	.845
K6	28.37	29.631	.443	.861
K7	28.57	27.522	.649	.845
K8	28.79	27.925	.557	.853
K9	28.49	28.799	.629	.848
K10	29.04	28.195	.604	.849

Sumber : data output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas didapat hasil keseluruhan instrument dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	30.63	21.874	.454	.874
Y2	30.72	20.085	.745	.853
Y3	30.72	21.570	.511	.870
Y4	30.76	21.275	.608	.863
Y5	30.91	20.416	.666	.858
Y6	30.99	21.348	.598	.864
Y7	30.81	20.613	.623	.862
Y8	31.12	20.440	.515	.872
Y9	30.96	20.346	.620	.862
Y10	31.09	19.325	.682	.857

Sumber : data output SPSS 27

3. Asumsi Klasik
   a. Uji Multikolonearitas

Untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas, perlu melihat nilai VIF, data dengan VIF <5 dan toleransi> 0,0001 adalah data yang baik. Dari hasil analisis data menggunakan SPSS 27.0, hasil yang diperoleh sebagai berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.533	2.470		5.885	.000		
	X1	.078	.099	.104	.790	.432	.437	2.288
	X2	.535	.111	.636	4.823	.000	.437	2.288

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari tabel diatas maka dapat di jelaskan bahwa nilai VIF < 5 dan nilai Tolerance > 0.0001 yang berarti model regresi tersebut tidak terdapat Multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1) Jika 0 < d < dL, berarti ada autokorelasi positif
2) Jika 4 – dL < d < 4, berarti ada autokorelasi negative.
3) Jika 2 < d < 4 – dU atau dU < d < 2, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative.
4) Jika dL ≤ d ≤ dU atau 4 – dU ≤ d ≤ 4 – dL, pengujian tidak meyakinkan atau daerah ragu-ragu.

Perbedaan autokorelasi dalam penelitian ini diuji menggunakan uji Durbin Watson (uji DW). Hasil regresi dengan tingkat signifikan 0,05 (a=0,05) dengan sejumlah variabel independen (k=2) dan jumlah data / sampel sebanyak 68 responden (N=68). Berikut adalah hasil analisis uji Durbin Watson dengan SPSS Ver. 27.0.

Hasil Uji Otokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717[a]	.514	.499	3.489	1.366

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil hitung, nilai Durbin-Watson (DW-test) adalah sebesar 1,503 sedangkan dalam DW-tabel untuk k=2 dan n=68, besarnya DW-tabel; dL (DW batas bawah) = 1.547; dU (DW batas atas) = 1,667; 4-dU = 2,333; dan 4-dL= 2,453; maka dapat disimpulkan bahwa DW-test terletak pada daerah uji.

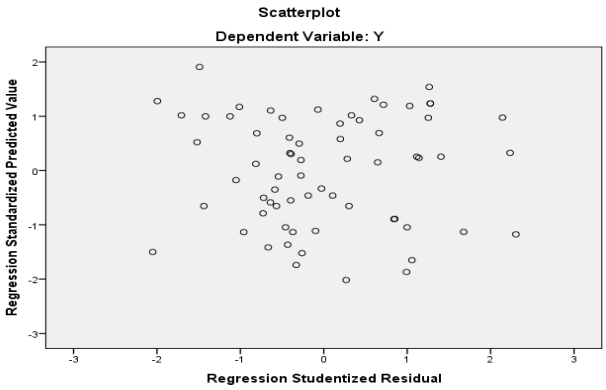
Hasil tersebut menunjukkan bahwa DW-test berada di daerah penerimaan H0, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi di daerah penerimaan H0 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi positif maupun negatif. Berdasarkan hasil tersebut maka model analisis bebas dari adanya autokorelasi dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel Motivasi dan Kompensasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan dengan memeriksa model scatterplot tertentu menggunakan SPSS 27.0. Dasar untuk keputusan desain di sebar adalah tidak adanya alasan yang jelas, yaitu, jika poin tersebar, tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas dari masalah hetero-modalitas. Ini didasarkan pada diagram yang disajikan oleh scatterplots yang didistribusikan atau tidak membentuk struktur biasa (didefinisikan), seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut.

Scatter Plot Variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan

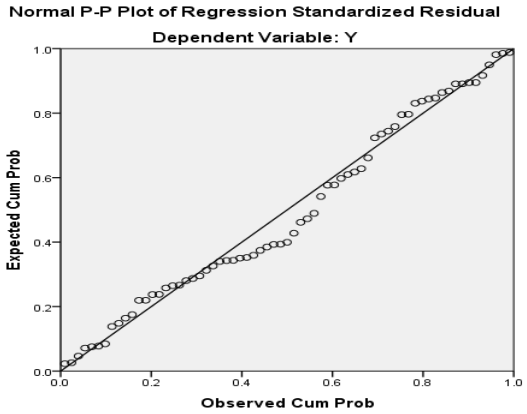


Sumber : Output SPSS 27

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan sampel data N = 68, situasinya diilustrasikan pada Gambar 4.3.

Hasil Uji Normalitas Data



Sumber : Output SPSS 27

Dari gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa model regresi terdistribusi normal. Dengan demikian model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variable Motivasi dan Kompensasi.

4. Analisis Regresi Sederhana

Hasil uji regresi sederhana untuk setiap variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X1 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.713	2.577		7.650	.000
	X1	.438	.076	.581	5.756	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :
Y = 19.713 + 0.438 X1 + e
Dimana:
Y = Kinerja Karyawan
X1 = Motivasi
E = Disturbance error (faktor penggangu/residual)
Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a) Konstanta = 19.713
Jika variabel independent yaitu Motivasi di asumsikan bernilai konstan (nol), maka kinerja karyawan bernilai 19.713 point.

b) Koefisien X1 = 0.438
Jika variabel Motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.438 point.

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel X2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.037	2.379		6.320	.000
	X2	.601	.073	.714	8.216	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :
Y = 15.037 + 0.601 X1 + e
Dimana:
Y = Kinerja Karyawan
X2 = Kompensasi
E = Disturbance error (faktor penggangu/residual)
Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a) Konstanta = 15.037
Jika variabel independent yaitu Motivasi dan Kompensasi di asumsikan bernilai konstan (nol), maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 15.037 point.

b) Koefisien X2 = 0.601
Jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.601 point.

5. Analisi Regresi Berganda

Analisa regresi berganda untuk menghitung besarnya Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Garda Arta Cabang Jakarta. Dalam rangka menguji hipotesis tersebut digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputasi SPSS Ver. 27.0.

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.533	2.470		5.885	.000		
	X1	.078	.099	.104	.790	.432	.437	2.288
	X2	.535	.111	.636	4.823	.000	.437	2.288

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari hasil analisa tersebut di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Y = 14.533 + 0.078 X1 + 0.535 X2 + e

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
X1 = Motivasi
X2 = Kompensasi
E = Disturbance error (faktor penggangu/residual)

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 14.533
   Jika variabel independent yaitu Motivasi dan Kompensasi di asumsikan bernilai konstan (nol), maka kinerja karyawan akan meningkat menjadi 14.533 point.
b. Koefisien X1 = 0.078
   Jika variabel Motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Kompensasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.078 point.
c. Koefisien X2 = 0.535

Jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara variabel Motivasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.535 point.

6. Uji Hipotesis
   a) Uji-t (Uji Parsial)

Untuk pembuktian apakah koefisien regresi Motivasi dan Kompensasi tersebut berpengaruh cukup signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka dilakukan uji signifikansi melalui uji t pada taraf 5%. Hasil analisa data dengan menggunakan SPSS versi 27.0 di dapatkan sebagai berikut :

Hasil Uji t Variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.713	2.577		7.650	.000
	X1	.438	.076	.581	5.756	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dengan asumsi sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan
- jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan

Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan db = 67 adalah 1,668. Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 5,756. Selanjutnya t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Ternyata nilai t_{hitung} lebih

besar dari nilai t_{tabel} 5,756 > 1,668, Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji t Variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.037	2.379		6.320	.000
	X2	.601	.073	.714	8.216	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk koefisien regresi Kompensasi adalah sebesar 8.216. Selanjutnya harga t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 8.216 > 1,668**.** Berarti bahwa variabel Kompensasi (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji-F (Uji Serentak)

Pengujian secara simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji signikansi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan taraf kepercayaan *(level of confidence)* sebesar 95%

.

Hasil F Hitung

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824.292	2	412.146	33.866	.000[b]
	Residual	778.873	64	12.170		
	Total	1603.164	66			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Output SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} (412.146 > 3.138), dan nilai signifikansi hitung (sig) = 0,000 yang lebih kecil dari nilai α = 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Motivasi (X1), dan variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Usaha Garda Arta Cabang Jakarta.

c) Koefisien Korelasi

Korelasi parsial digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara tiap variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dari hasil perhitungan yang didapat dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Hasil Korelasi Parsial Variabel X1 terhadap Variabel Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581[a]	.338	.327	4.042

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari tabel diatas di dapatkan hasil hubungan variabel Motivasi dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,581. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,1% didapatkan pada penelitian ini.

Sedangkan hasil korelasi parsial antara variabel X2 terhadap Y di dapatkan sebagai berikut :

Hasil Korelasi Parsial Variabel X2 terhadap Variebel Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714[a]	.509	.502	3.478

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari tabel 4.19 diatas di dapatkan hasil hubungan variabel Kompensasi dengan variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,714. Ini menunjukkan bahwa hanya sebesar 71,4 % kekuatan hubungan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan pada penelitian ini.

d) Koefisien Determinasi (R2)
Hasil analisa SPSS di dapatkan sebagai berikut :

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717[a]	.514	.499	3.489	1.366

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Output SPSS 27

Dari hasil perhitungan dengan SPSS 27.0 di dapatkan bahwa nilai koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,499. Ini menandakan bahwa variabel Motivasi dan variabel Kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,499 atau sebesar 49,9% dan sisanya 50,1% di jelaskan oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil hubungan (R) variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,581. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel motivasi dengan kinerja karyawan cukup erat didapatkan pada penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,338. Ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8%, sedangkan sisanya sebesar 66,2% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain.
2. Hubungan (R) variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,714. Ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan variabel kompensasi dengan kinerja karyawan cukup erat didapatkan pada penelitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,509. Ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,9%, sedangkan sisanya sebesar 49,1% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain.
3. Nilai koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,499. Ini menandakan bahwa Variabel Motivasi dan Variabel Kompensasi mempengaruhi Variabel Kinerja Karyawan sebesar 49,9 % dan sisanya sebesar 50,1 % kinerja karyawan di jelaskan oleh faktor lain (variabel lain) yang tidak di teliti pada penelitian ini..

Referensi

Cia Cai Cen, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Inovasi Pratama Internasional, Sumatera Utara, 2022

Hesti Widianti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),* Penerbit PT. Nasya Expanding Management, Pekalongan, Jawa Tengah, 2022

Justine T Sirait, *Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* Grasindo, Jakarta, 2022

Semuel Souhoka, S.Kom., M.M., Mohammad Amin, S.E., M.Si,, *Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CV. Jakad Media Publishing, Surabaya, 2021

DR.Yoyo Sudaryo, SE., MM., AK., CA., Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya ManusiaI,* Andi Offset, Yogyakarta, 2019

Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*, Unisnu Press, Jepara, Jawa Tengah, 2019

DR. Zahera Mega Utama, S.E., M.M., *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Dasar dan Teori*, UNJ Press, Jakarta, 2020

Ajabar,S.IP., M.M., *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Deepublish (CV Budi Utama), Yogyakarta, 2018

Agustina Muliyani, S.E., M.M, *Peningkatan Kinerja SDM Berbasis Motivasi dan Kompetensi*, Media Sains Indonesia, 2022

Emilda Sulasmi, *Manajemen dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2021

Nursaimatussaddiya, *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PT Inovasi Pratama Internasional, Sumatera, 2021

Angga Pratama, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik),* Widina Bhakti Persada Bandung, Bandung, 2022

Noermijati, Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, *Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional,* Universitas Brawijaya Press, Malang, 2013

Eriyanto, *Analisis Isi Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu Komunikasi dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya* , Kencana, Jakarta, 2015

Robert Kurniawan Dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi*, Kencana, Jakarta, 2016

M. Maulana, *Statistika dalam Penelitian Pendidikan: Konsep Dasar dan Kajian Praktis*, UPI Sumedang Press, Sumedang, Jawa Barat, 2016

Dr. Halil Khusairi, M.Ag, Elex Sarmigi, S.E., M.Si, Peluang *Wisata Budaya Dan Religi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*, Penerbit Qiara Media, Pasuruan, Jawa Timur, 2022

Lina Asmara Wati, Mimit Primyastanto, *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern*, Universitas Brawijaya Press, Malang, 2018

Dr. Tellma M. Tiwa, M.Si, *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Lakeisha, Klaten, Jawa Tengah, 2022

Syahron Al Rosyid, dkk., *MPOT Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit NEM, Pekalongan, Jawa Tengah, 2022

Dr. Nyoto, S.E., M.M., *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo, 2019

Surajiyo, S.E., M.M. , Nasruddin, S.E., M.M. , Herman Paleni, S.H.I., S.E., M.Si., *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi* (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows), Deepublish, 2020

Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2016

Dr. H. Zainuddin Mustapa, Drs., S.Psi., M.Si., M.H., *Perilaku Organisasi Dalam Perspektif Manajemen Organisasi*, Celebes Media Perkasa, Makasar, Sulawesi Selatan, 2021

Army Trilidia Devega, S.Kom., M.Pd.T, Pengembangan Aplikasi Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Android, CV Batam Publisher, Batam, 2022

Rahmawati, *Apa Saja Variabel Penelitian dalam Bidang Marketing*, Mulawarman University PRESS, 2022