



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAIA PRIMA PROTEKSINDO JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GAIA PRIMA PROTEKSINDO SOUTH JAKARTA

Muhamad Rafi Alamsyah¹, Jaenudin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rafialamsyh@gmail.com^{1*}, dosen00458@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 06-03-2025

Revised : 08-03-2025

Accepted : 10-03-2025

Published: 12-03-2025

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Gaia Prima Proteksindo, South Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a descriptive approach. The sampling technique uses Slovin's formula, with a sample size of 81 out of a population of 422. The analysis includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results show that compensation has a simple regression equation $Y = 3.914 + 0.906X_1$ with a correlation of 0.605 and t-value (6.761) > t-table (1.990), indicating a significant effect on employee performance. Motivation has a simple regression equation $Y = 14.991 + 0.690X_2$ with a correlation of 0.701 and t-value (8.730) > t-table (1.990), also showing a significant effect. Simultaneously, compensation and motivation have a multiple regression equation $Y = 8.130 - 0.292X_1 + 0.548X_2$ with a correlation of 0.713 and an F-value (40.337) > F-table (2.772). Therefore, it can be concluded that both compensation and motivation significantly affect employee performance at PT Gaia Prima Proteksindo.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo Jakarta Selatan baik secara parsial ataupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan slovin berjumlah 81 dari jumlah populasi 422. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai regresi sederhana $Y = 3,914 + 0,906X_1$ dengan korelasi sebesar 0,605 dengan t hitung (6,761) > t tabel (1,990), sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki nilai regresi sederhana $Y = 14,991 + 0,690 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,701 dengan t hitung (8,730) > dari t tabel (1,990), sehingga juga berpengaruh signifikan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi memiliki nilai regresi berganda $Y = 8,130 - 0,292 X_1 + 0,548 X_2$ dan nilai korelasi sebesar 0,713 dengan F hitung (40,337) > dari F tabel (2,772). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gaia Prima Proteksindo

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

PT Gaia Prima Proteksindo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengamanan atau biasa disebut dengan Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP). Perusahaan yang berdomisili di daerah Jakarta Selatan dan berdiri pada 29 November 2013 ini memiliki fokus bisnis pada penyedia jasa pengamanan. Perusahaan ini menempatkan karyawan security di berbagai instansi yang tersebar di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, DI Yogyakarta dan Jawa Tengah. Persaingan dengan kompetitor yang semakin hari semakin ketat memaksa perusahaan untuk fokus melakukan perbaikan dan adaptasi agar secara optimal dapat memanfaatkan peluang yang ada serta memperkuat bisnis yang sudah dijalankan. Sebaran wilayah penempatan karyawan menuntut setiap karyawan mampu menunjukkan kinerja yang optimal meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan. Keluhan klien yang membutuhkan kunjungan dan koordinasi langsung dari pihak kantor pusat akan berdampak pada membengkaknya biaya operasional. Untuk itu peranan sumber daya manusia di PT Gaia Prima Proteksindo dalam hal ini karyawan harus memiliki kualitas yang baik, terampil, adaptif dan terus berinovasi agar dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih efektif dan efisien

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Gaia Prima Proteksindo tahun 2022

No	Keterangan	Jumlah
1	HRGA	3
2	Keuangan	2
3	Akuntan	1
4	Operasional	3
5	Pemasaran	2
6	System Development	1
7	Chief Security	7
8	Deputy Chief Security	2
9	Komandan Regu	36
10	Staff Administrasi	4
11	Anggota Security	361
Jumlah		422

Sumber: data HRD PT Gaia Prima Proteksindo tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1, jumlah karyawan PT Gaia Prima Proteksindo menunjukkan kategori atau jabatan yang ada diperusahaan. Total jumlah karyawannya adalah 422 orang. Tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan bekerja dibagian keamanan, baik sebagai anggota security, komandan regu, deputy chief security maupun chief security. Hal ini mencerminkan fokus utama perusahaan pada layanan keamanan.

Hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh PT Gaia Prima Proteksindo menunjukkan bahwa kinerja karyawan memenuhi kriteria kurang kompeten. Hal ini belum sesuai dengan harapan PT Gaia Prima Proteksindo karena belum tercapainya target kepuasan pelanggan. Penilaian kinerja karyawan PT Gaia Prima Proteksindo dilakukan berdasarkan kriteria penilaian kinerja dan hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh PT Gaia Prima Proteksindo. Penilaian kinerja dilakukan setiap tahun, dan nilainya dinyatakan dalam jumlah dan kualitas informasi seperti:

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja PT Gaia Prima Proteksindo**

Kriteria	Nilai
Istimewa	85 – 100
Kompeten	76 – 85
Kurang Kompeten	66 – 75
Tidak Kompeten	0 - 65

Sumber: data HRD PT Gaia Prima Proteksindo

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja PT Gaia Prima Proteksindo tahun 2022

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Nilai
1	Inisiatif	422	70,75
2	Kualitas Kerja	422	74,73
3	Dorongan dan Produktivitas	422	74,73
4	Membina Hubungan	422	66,22
5	Komunikasi Verbal	422	66,22
6	Team Work dan Kerjasama	422	74,42
7	Keahlian Teknis	422	74,42
8	Kemampuan Beradaptasi	422	71,25
9	Kesan Pribadi	422	71,25
10	Kehadiran	422	73,96
Rata-rata			71,80

Sumber: data HRD PT Gaia Prima Proteksindo

Berdasarkan tabel 1.3, rata-rata sasaran kinerja seluruh karyawan adalah 71,80 %. Berdasarkan kriteria penilaian PT Gaia Prima Proteksindo pada tabel 1.2, nilai tersebut termasuk dalam kriteria kurang kompeten. Tercapainya kinerja yang optimal dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kompensasi dan motivasi. Kinerja karyawan akan lebih optimal ketika perusahaan memahami dan merespon kebutuhan karyawan

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa dan hasil kerja yang sudah diberikan. Kompensasi mengacu pada pendapatan yang diberikan kepada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk finansial atau nonfinansial, yang sejalan dengan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi; oleh karena itu, kompensasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan mana pun. Kompensasi yang terjadi pada PT Gaia Prima Proteksindo adalah pendapatan karyawan yang rata-rata belum sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) tahun berjalan

Tabel 1.4 Standar Upah Minimum Daerah Jakarta

No	Tahun	UMP DKI	Realisasi
1	2022	4.641.854	4.348.579
2	2023	4.901.798	4.897.500
3	2024	5.067.381	5.007.163

Sumber: HRD PT Gaia Prima Proteksindo



Berdasarkan tabel 1.4 mengenai standar Upah Minimum Kota (UMK) yang menjadi acuan untuk menentukan gaji karyawan berdasarkan lokasi kerja pada tahun 2022 sampai dengan 2024 menunjukkan bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan UMK setempat. Dari hasil observasi menurut PT Gaia Prima Proteksindo, rendahnya motivasi karyawan disebabkan karena kompensasi berupa pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) dan motivasi karyawan dalam bentuk gaji belum memenuhi harapan karyawan. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan perlu segera memahami apa yang menjadi motivasi dan kebutuhan karyawannya dan kemudian mencari jalan keluarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan kembali.

Penurunan motivasi karyawan dari segi pemberian motivasi pada PT Gaia Prima Proteksindo dapat diketahui dari tabel dibawah ini:

Tabel 1.5 Pemberian Motivasi PT Gaia Prima Proteksindo tahun 2022 - 2024

No	Jenis Pemberian Motivasi	2022	2023	2024	Keterangan
1	Pensiun / THR	√	√	√	Maksimal
2	Uang Lembur	√	√	√	Maksimal
3	BPJS dan Asuransi Kesehatan	√	√	√	Maksimal
4	Pelatihan	√	√	√	Maksimal
5	Outing	-	√	√	Belum Maksimal
6	Promosi Jabatan	√	-	-	Belum Maksimal
7	Penghargaan Karyawan Teladan	√	-	√	Belum Maksimal

Sumber : data HRD PT Gaia Prima Proteksindo

Berdasarkan tabel 1.5 diatas terlihat bahwa jenis-jenis pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT Gaia Prima Proteksindo selama tiga tahun berturut-turut dari 2022 sampai 2024. Tingkat pemberian motivasi dalam bentuk pensiun/THR, uang lembur, BPJS dan asuransi kesehatan serta pelatihan telah dikelola dengan baik dan konsisten. Namun, terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal outing, pemberian promosi atau jabatan dan penghargaan karyawan teladan agar motivasi karyawan lebih optimal dimasa yang akan mendatang

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016: 103) uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). bebas



c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Mangesti, Dwiharto, & Mufidah (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain

3. Analisis Regresi

Analisis regresi berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen atau variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen atau variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaia Prima Proteksindo

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Hipotesis

Penelitian bertujuan untuk mengetahui batasan dan penjelasan terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian (Pasaribu, 2020). Operasional variabel bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Berdasarkan data pada tabel 4.9, variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,218), sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak dijadikan sebagai data penelitian

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kompensasi (X1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Gaji pokok yang diterima sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup.	0,609	0,218	Valid
2	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.	0,714	0,218	Valid
3	Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja dan kontribusi.	0,706	0,218	Valid
4	Insentif yang diberikan perusahaan dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik.	0,580	0,218	Valid
5	Perusahaan memberikan bonus secara rutin berdasarkan pencapaian target.	0,665	0,218	Valid
6	Besaran bonus yang saya terima sesuai dengan prestasi kerja	0,620	0,218	Valid
7	Tunjangan yang diberikan membantu dalam memenuhi kebutuhan tambahan di luar gaji pokok.	0,745	0,218	Valid
8	Merasa terlindungi dengan adanya program asuransi yang disediakan oleh perusahaan.	0,777	0,218	Valid
9	Prosedur pengajuan cuti di perusahaan mudah dan fleksibel.	0,618	0,218	Valid
10	Merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, seperti ruang kerja.	0,701	0,218	Valid

Sumber: Data diolah, 2024


Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (X2)

No	Kuesioner	r	r	Keputusan
		hitung	tabel	
1	Perusahaan memberikan tunjangan/promosi jabatan kepada karyawan terbaik.	0,724	0,218	Valid
2	Perusahaan memberikan insentif/bonus kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja	0,791	0,218	Valid
3	Perusahaan menyediakan makan dan minuman.	0,846	0,218	Valid
4	Perusahaan menyediakan Obat-obatan atau P3k dengan lengkap.	0,881	0,218	Valid
5	Dapat menjalin hubungan baik sesama pegawai dan atasan.	0,784	0,218	Valid
6	Perusahaan mengadakan acara gathering dengan seluruh karyawan.	0,766	0,218	Valid
7	Perusahaan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman.	0,814	0,218	Valid
8	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kerja.	0,729	0,218	Valid
9	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi.	0,753	0,218	Valid
10	Perusahaan harus yakin dengan potensi dan kemampuan karyawannya.	0,726	0,218	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, variabel motivasi (X2) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,218), sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak dijadikan sebagai data penelitian

Berdasarkan data pada tabel 4.11, variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung > r tabel (0,218), sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk dijadikan sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r	r	Keputusan
		hitung	tabel	
1	Saya memiliki keterampilan yang baik dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.	0,832	0,218	Valid
2	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi kualitas yang telah ditetapkan perusahaan.	0,847	0,218	Valid
3	Saya menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja.	0,821	0,218	Valid
4	Saya disiplin dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,810	0,218	Valid
5	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.	0,785	0,218	Valid
6	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.	0,766	0,218	Valid
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggungjawab.	0,808	0,218	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	0,834	0,218	Valid
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan bersama <i>teamwork</i> dengan baik.	0,798	0,218	Valid
10	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan.	0,671	0,218	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbath Alpha	Standar Cronbath Alpha	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,862	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,927	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,934	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbath Alpha untuk setiap variabel yang lebih besar dari 0,600

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				8
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.000000
	Std. Deviation			4.6521302
Most Extreme Differences	Absolute			.11
	Positive			.11
	Negative			-.11
Test Statistic				.11
Asymp. Sig. (2-tailed)				.006
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.			.190
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.18
		Upper Bound		.20

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

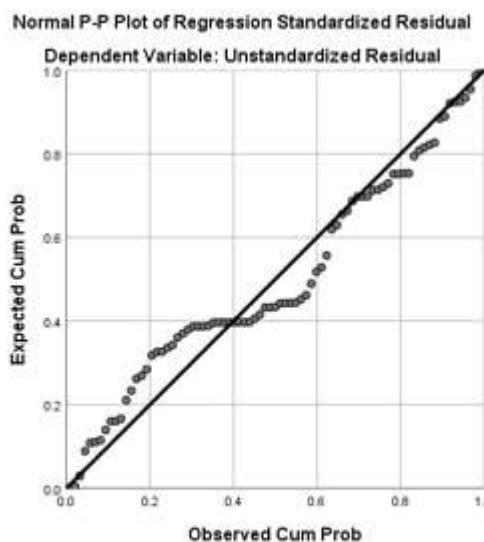
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006 < 0,050. Oleh karena itu, pengujian ini mengasumsikan bahwa distribusi persamaan tersebut tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan opsi pilihan lain, yaitu menggunakan metode *monte carlo*. Setelah melakukan uji normalitas menggunakan metode *monte carlo*. Sig. (2-tailed) nilai menunjukkan 0,190 > 0,050. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa residual atau data penelitian tersebut berdistribusi normal

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual mengikuti arah garis diagonal. Hal ini sesuai dengan hasil grafik sebaran yang diolah pada SPSS versi 26 seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.2 Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas



Pada gambar 4.2 diatas dapat terlihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang tersebar disekitaran garis diagonal dan sebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collinearity statistic*

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.457	2.186
	Motivasi	.457	2.186

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada data tabel 4.14 diatas memperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,457 dan motivasi sebesar 0,457, nilai keduanya kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa variabel kompensasi sebesar 2,186, variabel motivasi sebesar 2,186 dan mempunyai nilai kurang dari 10. Oleh karena itu, model regresi ini bebas dari gangguan multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.496	4.767	1.779

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada data tabel 4.16 diatas, model regresi ini tidak terdapat gangguan autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,779 yang berkisaran antara interval 1,550 – 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

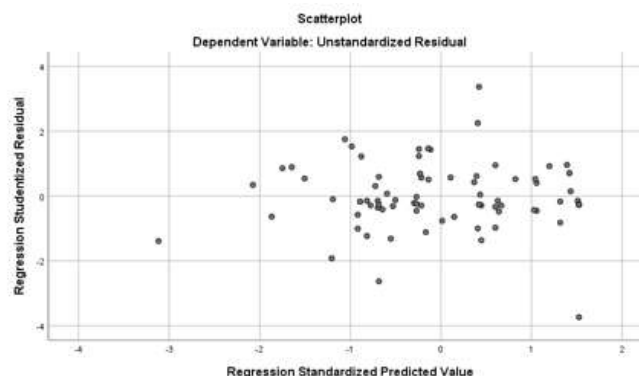
Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.062	3.463		3.772
	Kompensasi	-.178	.116	-.243	-1.537
	Motivasi	-.049	.076	-.102	-.644

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada data tabel 4.17 diatas, *glejser test model* mempunyai *probability* signifikan (Sig.) sebesar 0,128 untuk variabel kompensasi (X1) dan nilai signifikan (Sig.) sebesar 0,522 untuk variabel motivasi (X2), keduanya mempunyai nilai signifikan (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, *regression model* data ini tidak menunjukkan interferensi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pada gambar 4.3 diatas, titik-titik *scatterplot* tidak mempunyai pola sebaran yang jelas atau tidak membentuk pola pola tertentu. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi

3. Uji Regresi

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.914	5.825		.504
	Kompensasi	.906	.134	.605	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada data tabel 4.18 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 3,914 + 0,906 X1$. Dari persamaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 3,914. Artinya jika variabel kompensasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,914 *point*
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,906. Hal ini dapat diartikan seolah-olah setiap kali variabel kompensasi (X1) berubah sebesar 1 unit maka tetap konstan dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2). Hal ini menghasilkan satu kali perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,906 *point*


Tabel 4.18 Regresi linier sederhana Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.119	4.470		5.619	.000
	DISIPLIN	.454	.106	.398	4.269	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26

nilai konstanta (a) sebesar 25.119 mengindikasikan bahwa ketika variabel Disiplin (X2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, nilai kinerja (Y) diperkirakan tetap sebesar 25,119. Sementara itu, nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,454 yang bersifat positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Disiplin dan kinerja. Dengan demikian, setiap peningkatan satu satuan pada variabel Disiplin akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,454 satuan

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.991	3.263		4.595	.000
	Motivasi	.690	.079	.701	8.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada data tabel 4.19 diatas, $Y = 14,991 + 0,690 X_2$ diperoleh dari hasil analisis perhitungan regresi data pada tabel diatas. Dari persamaan ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,991 dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel motivasi (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,991 *point*
- Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,690. Dengan kata lain, jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan perubahan satu satuan pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,690 *point*

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.130	5.240		1.552	.125
	Kompensasi	.292	.176	.195	1.662	.101
	Motivasi	.548	.116	.557	4.745	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada data tabel 4.20 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,130 - 0,292 X_1 + 0,548 X_2$. Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 8,130 berarti kinerja karyawan (Y) hanya bernilai 8,130 poin tanpa menghitung variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2).



- b. Nilai kompensasi (X1) sebesar 0,292 menunjukkan hubungan yang positif tetap konstanta dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,292 *point*.
- c. Nilai motivasi (X2) sebesar 0,548. Hal ini dapat diartikan apabila tetap dan variabel kompensasi (X1) tidak mengalami perubahan. Setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2), maka terjadi perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.548 *point*.

4. Uji Koefisien Kolerasi

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.21 diatas, diperoleh *koefisien korelasi* sebesar 0,605, nilai tersebut berada pada rentang 0,600 – 0,799 yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.22 diatas, diperoleh *koefisien korelasi* sebesar 0,701. Nilai tersebut berada pada rentang 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.23 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.496		4.767

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.23 diatas, nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,713. Nilai tersebut berada pada rentang 0,600 – 0,799 yang berarti kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.24 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.367	.358		5.378

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.24 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Koefisien determinasi sebesar 0,367 variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 35,8% dan sisanya sebesar $(100-35,8\%) = 64,2\%$ dipengaruhi faktor lain

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.485		4.820

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada data tabel 4.25 di atas, maka dapat disimpulkann bahwa nilai Koefisien determinasi sebesar 0,491 dan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,5% dan sisanya $(100-48,5\%)$ sebesar 51,5% dipengaruhi faktor lain



Tabel 4.26 Hasil Pengujian Koefesien Determinasi Secara Simultan antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.496		4.767

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.26 diatas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,508 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,6% dan sisanya $(100 - 49,6\%) = 50,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

6. Uji Hipotesis

Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.914	5.825		.672
	Kompensasi	.906	.134	.605	6.761

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai t hitung berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas $> t$ tabel atau $(6,761 > 1,990)$. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.991	3.263		4.595
	Motivasi	.690	.079	.701	8.730

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai t hitung berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas $> t$ tabel atau $(8,730 > 1,990)$. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan



Tabel 4.29 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1833.579	2	916.789	40.337	.000 ^b
	Residual	1772.817	78	22.728		
	Total	3606.395	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai F_{hitung} berdasarkan pada tabel 4.29 diatas $> F_{tabel}$ atau ($40,337 > 2,772$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gaia Prima Proteksindo Jakarta Selatan

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya serta hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,914 + 0,906X_1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,906 dan nilai determinasi sebesar 0,367 atau sebesar 36,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain, yang artinya semakin baik suatu perusahaan memberikan kompensasi, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan
2. Motivasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,991 + 0,690 X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,548 dan nilai determinasi sebesar 0,491 atau sebesar 49,1%, sedangkan sisanya 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas pekerjaan karyawan
3. Pada saat yang sama kompensasi dan motivasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai F hitung sebesar 26,551 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,771. Persamaan regresi $Y = 8,130 - 0,292 X_1 + 0,548 X_2$ dan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,508 menunjukkan bahwa 50,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2019). *KInerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV.Penerbit Qiara Media.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Blog, G. (2021). *Objek Penelitian: Pengertian, Macam, Prinsip, dan Cara Menentukannya*. Diambil kembali dari Gramedia Blog: <https://www.gramedia.com/literasi/objek-penelitian/>
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.



- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rivai, V. (2017). Cetakan ke-7. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Baru.
- Septiawan, B., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Sianr Grafika Offset.
- Sutrisno. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-9. Yogyakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Pada PT.Sinar Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3, No. 2, 44.
- Burhanudin, G., Rahmat, L., & Fauziyah, L. (2019). *Manajemen Dan Eksekutif*. *Jurnal Manajemen Volume 3, No. 2*.
- Dahlan. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Loyalindo Mitra Sejati*. *Skripsi : Universitas Putera Batam*.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol 3 No 1, 11*.
- Heriyanto, A. Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen - Vol. 12 (1), 97*.
- Nisa, Z. K., & Safiih, A. R. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Acryl Textile Mills (ACTEM) di Kota Tangerang*. *Journal of Research and Publication Innovation, 2(4), 2519-2529*.
- Marannu., & Suyatin. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meraya Earth Locco Sangatta Kutai Timur*, 5(3), 1-17. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/1954>
- Pasaribu, R. B. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan otivasi Terhadap Kinerja*. *Skripsi : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 61*.
- Rananda, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sumber Trada Motor Bandar Lampung*. *Skripsi : Institut Informastika & Bisnis Darmajaya, 37*.
- Safiih, A. R (2023). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan*. *Jurnal Ilmiah Publika Volume 11, No 1*.
- Safiih, A. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ampuh Jaya Wicaksana Jakarta selatan*. *Jurnal Ilmiah Publika, 10(1), 258-266*.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 9, No. 2*.
- Windari, W. & Asmalah, L. (2024). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PUTRA ABADI JAYA KABUPATEN TANGERANG*. *Journal of Research and Publication Innovation Volume 2, No 4*.



- Yani, S. G., & Asmalah, L. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Antar Nusabird Vabang Bintaro Tangerang Selatan. *Journal of Economic Academic Volume 1, No 2*.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex Volume 2, Nomor, 67*.