**ELESTE : *Economic Skill Journal***

**Vol. No. 2024 p: ISSN : XXX**

*Available Online* : <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index> **e: ISSN : XXX**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DW8 DENTAL CARE BLOK M**

Friallif Ari Wibowo1, Rizal Bakti2

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok ariwibowo1398@gmail.com

***Frialif Ari Wibowo. NIM. 2412008132. The effect of compensation and motivation on the performance of DW8 Dental Care Blok M employees****.*

# Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan DW8 Dental Care Blok M. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara *Nonpobality sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 36 responden, dengan menggunakan analisis linier berganda.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 46% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya 54% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan motivasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung (15,921) > Ftabel (3,280). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan hasil thitung (2,164), variabel motivasi menunjukkan hasil analisis thitung (2,280), dimana ttabel (1,30551) maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan**

## Abstract

*The purpose of this study is to find out and analyze the influence of compensation and motivation on the performance of DW8 Dental Care Blok M employees. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection was carried out by non-pobality sampling. The sample totaled 36 respondents, using multiple linear analysis.*

*The results of the determination coefficient test showed that 46% of employee performance factors could be explained by compensation and motivation variables while the remaining 54% were explained by other factors that were not examined in this study. Meanwhile, the results of the F test showed that simultaneously the compensation and motivation variables simultaneously had a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely the values of Fcal (15,921) > Ftabel (3,280). The results of the t-test showed that the compensation variable showed the results of the calculation (2,164), the motivation variable showed the results of the calculation analysis (2,280), where the ttable (*2,02809*) partially had a positive and significant effect on employee performance. The dominant variable affecting employee performance is motivation.*

***Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance***

***Frialif Ari Wibowo. NIM. 2412008132. The effect of compensation and motivation on the performance of DW8 Dental Care Blok M employees****.*

## INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting bagi perusahaan untuk memenangkan persaingan. Jika suatu organisasi gagal mengelola sumber dayanya dengan baik, organisasi tersebut mungkin gagal mencapai efektivitas organisasi atau bahkan mengalami kerugian yang dapat menyebabkan organisasi tersebut gulung tikar. Tergantung pada perkembangan dan kemajuan teknologi saat ini, banyak faktor yang dapat mempengaruhi manajemen sumber daya manusial. Personel yang kompeten dan berkinerja tinggi mendukung kesuksesan bisnis, sebaliknya, personel yang tidak kompeten dan berkinerja rendah dapat menjadi masalah persaingan dan membuat perusahaan berada dalam zona merah. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi suatu organisasi sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Organisasi membutuhkan orang untuk bertindak sebagai administrator sistem untuk mencapai tujuan mereka. Tentunya agar sistem ini dapat berjalan, perlu memperhatikan beberapa aspek penting dalam manajemen, seperti kompensasi, motivasi dan aspek lainnya.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dievaluasi berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Menurut kuantitas dw8 Dental Care Blok M, Pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak memenuhi target dalam jangka waktu tertentu, atau banyaknya kegiatan yang belum selesai tidak memenuhi target yang ditentukan. Pada dasarnya, kinerja bersifat individual karena setiap karyawan berkinerja pada tingkat yang berbeda ketika melakukan pekerjaannya. Organisasi membutuhkan orang untuk bertindak sebagai administrator sistem untuk mencapai tujuan mereka. Tentunya agar sistem ini dapat berjalan, dw8 Dental Care Blok M perlu memperhatikan beberapa aspek penting dalam manajemen, seperti kompenasai, motivasi dan aspek lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu indikator utama pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Faktor kompensasi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kompensasi internal. faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah Bentuk kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan. Dari hasil wawancara di dw8 Dental Care Blok M, masih terdapat kecilnya kompensasi gaji yang diberikan oleh Perusahaan, Dan masih ada karyawan yang merasa kurang dalam pembagian kompensasi, dalam bentuk gaji pokok, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan upah lembur. Meskipun perusahaan dw8 Dental Care Blok M telah berusaha menawarkan kompensasi terbaik kepada karyawannya, hal ini tidak mempengaruhi semangat kerja, kinerja, atau loyalitas penuh mereka terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang ditawarkan masih dirasa belum mencukupi dan sepadan dengan prestasi kerja terhadap karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Bukan hanya faktor kompensasi namun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian motivasi. Dari hasil wawancara terlihat fenomena di dw8 Dental Care Blok M masih banyak menghadapi permasalahan dalam pemberian motivasi kerja, yaitu Motivasi yang diterapkan belum seperti yang diharapkan oleh karyawan, sehingga sehingga tidak ada dorongan semangat kerja, hal ini menyebabkan hasil kerja dan berdampak tidak signifikan terhadap tujuan organisasi. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga tidak maksimal sehingga menimbulkan berbagai permasalahan dan hambatan dalam lingkungan kerja. Menurunnya motivasi kerja menyebabkan menurunnya kinerja sebagian karyawan. Orang yang termotivasi akan melakukan yang terbaik untuk mencapai apa yang dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan motivasi, agar karyawan dapat mengatasi permasalahan dan hambatan pekerjaan serta mudah meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan dw8 Dental Care Blok M”.

## METHODS

**I.2. Identifikasi Masalah**

Dengan melihat beberapa permasalahan yang muncul, dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi finansial dirasakan masih minim untuk karyawan
2. Motivasi yang diterapkan belum seperti yang diharapkan oleh karyawan sehingga tidak ada dorongan semangat kerja.
3. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja.
4. Kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
5. Kinerja karyawan belum optimal.

## RESULTS & DISCUSSION

***Results***

# Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

* + - 1. **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:121) minstrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid yaitu Rhitung lebih besar dari Rtabel sebesar 0,3. Kevalidan yang rendah disebabkan oleh alat ukur yang kurang memadai. Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara menyeluruh dengan cara mengkorelasi setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah setiap skor butir dengan rumus *Pearson Product Moment* adalah :



Keterangan:

rhitung = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

∑X1 = Jumlah skor item

∑Yi = Jumlah skor total (sebuah item)

N = Jumlah responden

Sumber : Sujarweni (2020:83)

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat valid atau tidaknya butir pernyataan kuesiner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika rhitung > 0,3

**Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **DIMENSI** | **Rhitung** | **SIMPULAN** | **KETERANGAN** |
| 1 | Gaji 1 | 0,452 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 2 | Gaji 2 | 0,542 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 3 | Insentif 1 | 0,591 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 4 | Insentif 2 | 0,684 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 5 | Tunjangan 1 | 0,756 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 6 | Tunjangan 2 | 0,689 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 7 | Fasilitas 1 | 0,750 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 8 | Fasilitas 2 | 0,570 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

Sumber:Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kompensasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **DIMENSI** | **rhitung** | **SIMPULAN** | **KETERANGAN** |
| 1 | Kebutuhan Fisiologis 1 | 0,392 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 2 | Kebutuhan Fisiologis 2 | 0,363 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 3 | Kebutuhan rasa aman 1 | 0,461 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 4 | Kebutuhan rasa aman 2 | 0,443 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 5 | Kebutuhan untuk merasa memiliki 1 | 0,356 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 6 | Kebutuhan untuk merasa memiliki 2 | 0,518 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 7 | Kebutuhan Akan Harga Diri 1 | 0,669 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 8 | Kebutuhan Akan Harga Diri 2 | 0,577 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 9 | Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri 1 | 0,311 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 10 | Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri 2 | 0,431 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinjerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **DIMENSI** | **rhitung** | **SIMPULAN** | **KETERANGAN** |
| 1 | Kualitas kerja 1 | 0,461 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 2 | Kualitas kerja 2 | 0,737 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 3 | Kuantitas Kerja 1 | 0,575 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 4 | Kuantitas Kerja 2 | 0,761 | Valid | Karena nilai rhitung <0,3 |
| 5 | Pelaksanaan Tugas 1 | 0,702 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 6 | Pelaksanaan Tugas 2 | 0,453 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 7 | Tanggung jawab terhadap pekerjaan 1 | 0,742 | Valid | Karena nilai rhitung >0,3 |
| 8 | Tanggung jawab terhadap pekerjaan 2 | 0,371 | Valid | Karena nilai rhitung <0,3 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel kinerja karyawan tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, amka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten, Sugiyono (2018:122). Dengan kata lain dapat dikatakan bawa uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach’s* dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki

koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:



Keterangan:

r11 = Nilai reliabilitas

∑*Si* = Jumlah variabel skor setiap item

*St* = Varians total

k = banyaknya butir pertanyan

Sumber: Arikunto dalam Unaradjan (2019:186)

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliable tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dngan menggunakan *Statistical Programfor Social Science* (SPSS). Guna melihat reliable atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach’s Alpha* yang tertera pada tabel *Reability* *Statistics* hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **VARIABEL** | **Cronbach α** | **SIMPULAN** | **KETERANGAN** |
| 1 | Kompensasi | 0.864 | Reliabel | Karena Cronbach α > 0,6 |
| 2 | Motivasi | 0.778 | Reliabel | Karena Cronbach α > 0,6 |
| 3 | Kinerja Karyawan | 0.853 | Reliabel | Karena Cronbach α > 0,6 |

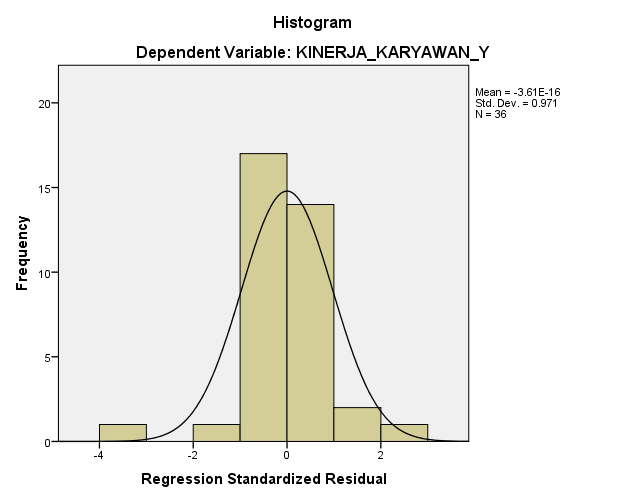
Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel *reability statistics* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (*reliabel*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. **Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Pada output SPSS, lihat diagram *Histogram*: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 36 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.05716193 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .165 |
| Positive | .121 |
| Negative | -.165 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .993 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .278 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan table 4.9 output di atas,diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,278 > 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normlitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 10. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

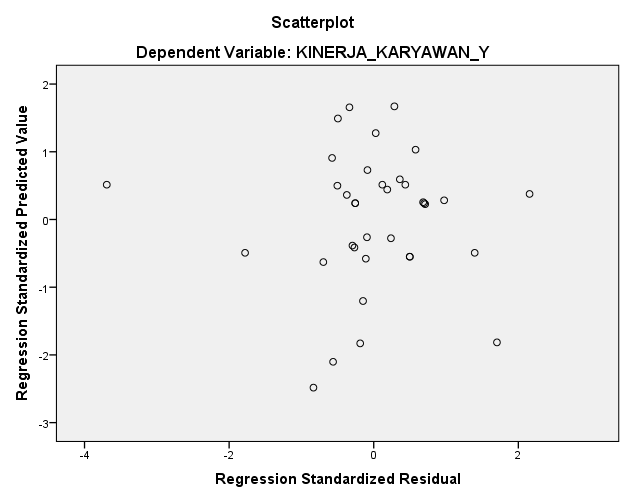
**Tebel 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| VARIABEL | COLLINEARITY STATISTICS | | | |
| TOLERANCE | | VIF | |
| HASIL | SIMPULAN | HASIL | SIMPULAN |
| Kompensasi | .524 | > 0,1 | 1.908 | < 10 |
| Motivasi | .524 | > 0,1 | 1.908 | < 10 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

1. **Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik**

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

**Hasil Uji Hipotesis**

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini anatara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R2) dan uji t (uji parsial).

**Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.663 | 5.133 |  | .908 | .370 |  |  |
| KOMPENASASI\_X1 | .367 | .170 | .371 | 2.164 | .038 | .524 | 1.908 |
| MOTIVASI\_X2 | .410 | .180 | .391 | 2.280 | .029 | .524 | 1.908 |
| a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y | | | | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian 2024 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardizet Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

**Y = 4,663+ 0,367X1 + 0,410X2**

Yang berarti bahwa:

1. Konstanta sebesar 4,663 yang berarti jika variabel kompensasi dan motivasi dianggap nol maka variabel kinerja karyawan hanya sebesar 4,663.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,367 yang berarti jika variabel kompensasimengalami kenaikan satu - satuan sementara variabel motivasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,367.
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,410 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel kompensasi diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,410.
   * + 1. **Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 4.12. Hasil Uji**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 315.632 | 2 | 157.816 | 15.921 | .000b |
| Residual | 327.118 | 33 | 9.913 |  |  |
| Total | 642.750 | 35 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_X2, KOMPENASASI\_X1 | | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian 2024, (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.12. di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 15,921 Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,280 Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 15,921 > dari Ftabel = 3,280 Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

* + - 1. **Koefisien Determinasi (R2)**

**Tabel 4.13. Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .701a | .491 | .460 | 3.148 | 1.591 |
| a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_X2, KOMPENASASI\_X1 | | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN\_Y | | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,460 atau 46%. Ini berarti bahwa variabel independen motivasi dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan variabel kinerja karyawan, sebesar 46%. sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya budaya organisasi, Gaji dll.

* + - 1. **Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

**Tabel 4.14. Hasil Uji t (Uji Parsial)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| VARIABEL | T | | sig. | | KESIMPULAN |
| t-hitung | t-tabel | Hasil | a = 5% |
| Kompenasi | 2,164 | 2,02809 | 0.038 | < 0,05 | Berpengaruh Signifikan |
| Motivasi | 2,280 | 2,02809 | 0.001 | < 0,05 | Berpengaruh Signifikan |

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung­  di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% (α = 0,05). Nilai ttabel  pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) adalah 2,02809. Dengan membandingkan thitung­  dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh dan signifian terhadap kinerja karyawan karena thitung­  (2,164) > ttabel (2,02809) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena thitung­ (2,280< ttabel (2,02809) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

## DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan di DW 8 Dental Care, khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan kompensasi dan motivasi maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari kedua variabel tersebut dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel independent kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini, kompenasasi berpengaruh dan signifikan kinerja karyawan, Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk harga sebesar 2,164 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,02809. dan diperoleh hasil sig α untuk adalah 0,038 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DW 8 Dental Care. Pengaruhnya variabel kompensasi terhadap kinerja kayawan, dalam ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhiim (2022), bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dianawati,(2023) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Clover Dental Care. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setio,dkk (2021). kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat indepen yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dimana dalam Uji t didapatkan hasil nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 2,280 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,02809. Selain hal tersebut diatas dalam Uji t juga diperoleh hasil sig α untuk variabel motivasi adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DW 8 Dental Care. Pengaruhnya variabel motivasi terhadap kinerja kayawan, dalam ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhiim (2022), bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Kemudian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dianawati,(2023) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Clover Dental Care. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setio,dkk (2021). motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interprestasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan DW 8 Dental Care.
2. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan DW 8 Dental Care.
3. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan DW 8 Dental Care.

## REFERENCES

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

-------------------------------------------, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing

Alwahdi, I., Muharam, H., & Yusnita, N. (2020). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan. Jurnal Online Mahasiswa (JOM), 5(2), 1–13.

Azhiim.,R. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Gigi dan Mulut (RSGM) Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 9, No 1, e-ISSN: 2461-0593.

Badriyah, Mila. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Densi.,A,.Husnawaty.,AR.,A,. Ihsan.,Malik.,M. (2020). Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Khusus Daerah Gigi dan Mulut (RSKDGM) Provinsi Sulawesi Selatan. MACAKKA Journal STIE YPUP Makassar. Vol. 01, No.04. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

Dianawati.. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Clover Dental Care. Universitas Tridinanti Palembang.

Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

--------------------. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara.,A.A.,Prabu. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

--------------------------------.(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Sedarmayanti, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama.

Setio, P. D. P., & Gulo, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit di Bekasi. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *1*(4), 135-142.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung

------------. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

------------. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. (K. Sihotang, Penyunt.) Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.