

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR CABANG JAKARTA

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR CABANG JAKARTA

¹**Soemardana**

soemardanaspsi@gmail.com

²**Prihatina Jati**

jatitina15@gmail.com

³**Indri Astuti**

indriast015@gmail.com

Prodi Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa Jakarta

ABSTRAK

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sample jenuh. maka diambil sampel sebanyak 100 Pegawai PNM Mekar Cabang Jakarta sebagai responden dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 7.003 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $7.003 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3.788, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $3.788 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51.675 Sedang F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha 0,05$) atau $51.675 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.516. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 51.6% Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 47.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai.

ABSTRACT

The sampling technique used in this study was the saturated sample technique. then a sample of 100 Employees of PNM Mekar, Jakarta Branch was taken as respondents in this study. There is an effect of Compensation on Employee Performance, as evidenced by the t-count value for the Compensation variable (X_1) of 7.003 while the t-table value for $N = 100$ was 1.983. So $7.003 > 1.983$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be stated that Compensation (X_1) has a significant effect on Employee Work Performance (Y). There is an influence of Work Motivation on Employee Work Performance, proven by the t-value for the Work Motivation variable (X_2) of 3.788, while the t-table value for $N = 100$ is 1.983. So $3.788 > 1.983$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that partially the Work Motivation variable (X_2) has an effect on Employee Work Performance (Y). There is an influence of Compensation and Work Motivation together on Employee Work Performance, proven by the results of the ANOVA test obtained an F-value of 51.675 While F-table ($\alpha 0.05$) for $N = 100$ is 2.70. So $F_{count} > F_{table}$ ($\alpha 0.05$) or $51.675 > 2.70$ with a significant level of 0.000 because $0.000 < 0.05$, then it can be said that Compensation (X_1) and Work Motivation (X_2) together have a positive effect on Employee Work Performance (Y). Adjusted R Square (R^2) is 0.516. This shows that 51.6% of Compensation (X_1) and Work Motivation (X_2) simultaneously have an effect on Employee Work Performance (Y) while the remaining 47.4% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan perkembangan ekonomi yang dinamis, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Dalam konteks Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jakarta, prestasi kerja pegawai menjadi sangat penting untuk mendukung tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam kontek suntuk mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja pegawai secara langsung memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. PT PNM Mekaar yang bergerak dalam pemberdayaan masyarakat membutuhkan kinerja optimal dari pegawainya untuk memastikan layanan berkualitas kepada nasabah.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Kompensasi yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai dari organisasi maka kesejahteraan pegawai pun juga meningkat. Hal ini memotivasi pegawai untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan pegawai pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada organisasi karena tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik.

Kebijaksanaan dalam bentuk peraturan tersebut pada dasarnya mengatur hubungan antara pengusaha dengan pegawainya dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan para pegawainya. Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini akan meningkatkan motivasi kerja seorang pegawai. Pemberian kompensasi merupakan pemenuhan kebutuhan pada akhirnya akan mendorong seseorang pada pencapaian kebutuhan mengaktualisasikan diri serta meningkatkan motivasi kerja karena perhatian pegawai dalam bekerja akan terpusat pada pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dengan demikian motivasi kerja pegawai akan meningkat

Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia sangat penting dan strategis dalam suatu organisasi, Dessler (2019) menyebutkan bahwa di era globalisasi persaingan antar organisasi akan semakin tinggi berarti semakin banyak tuntutan untuk mengurangi biaya, meningkatkan produktivitas pegawai dan melakukan hal-hal yang lebih baik dan murah. Bagi pegawai di seluruh dunia, fungsi sumber daya manusia adalah sebagai pemain kunci dalam menolong organisasi mencapai tujuan-tujuan strategis ini.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Wahyudi (2020:10), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu, seni dan proses memperolehkan, manajemen atau mengembangkan dan memelihara tanaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi”.

Saydam (2021:4), manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kata yaitu: manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya. Dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan sember daya manusia semula merupakan terjemahan dari *human resources*. Namun ada pula para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* atau tenaga kerja, bahkan sebagian orang menyatarakan pengertian sumber daya manusia dengan *personnel* (personalia, kepegawaian dan sebagainya).

Rivai (2019:1), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” sempurnai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:10), adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan semikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2019:183) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:83) dalam Ahkmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2019:175), kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai yang sebanding.

Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Hasibuan (2018:117) dalam Ahkmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2019:175) Handoko (2021:176), kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi menurut Mutiara S. Panggabean (2020:75) dalam Ahkmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2020:176) adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk : (i) menarik karyawan yang cakap masuk organisasi; (ii) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi; (iii) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Wibowo (2018:133), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Agus Sunyoto (2019:69) istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian atau imbalan (*return*) finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang. Sedangkan istilah adminstrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para karyawan.

Kompensasi karyawan memenuhi produktifitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama-sama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Meski manajer dan para periset tidak sepakat mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktifitas, kompensasi dianggap sangat penting. Ini disebabkan agar diperlakukan secara wajar membuat program kompensasi menjadi semakin penting.

Menurut Hasibuan (2021:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Tujuan pemberian jasa hendaknya memberikan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*move*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2018:141). Motivasi

kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2019:89).

Handoko (2021:252) mengemukakan bahwa Motivasi adalah kebutuhan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hasil yang diharapkan ini merupakan tuntutan dari individu sendiri maupun tuntutan dari organisasi dimana individu bekerja. Motivasi mempengaruhi kerja seseorang sebesar 80%, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah faktor penting bagi keberhasilan kerja (Panggabean, 2021).

Berdasarkan definisi di atas, maka terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu: 1) upaya, 2) tujuan organisasi, dan 3) kebutuhan. Dan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah tenaga pendorong atau daya kekuatan didalam diri seseorang untuk melakukan suatu usaha yang diarahkan pada perilaku yang melibatkan diri dengan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sunyoto, 2019). Menurut Hasibuan (2021) Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Hasibuan (dalam Sunyoto, 2022) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut (Rivai, 2018) prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja (*job perform*) adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (August dalam Suwatno dan Junni, 2018). Sementara Maier (dalam Wijoyo, 2019) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Guion (dalam Wijono, 2019) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Gomes (dalam Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sementara Hasibuan (dalam Nurjaman, 2020) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Hasibuan (2018) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Hermawati (2022) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Mekar Cabang Jakarta berjumlah 130 populasi. Dengan teknik *simple random sampling*, diambil sampel sebanyak 100 pegawai PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Cabang Jakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik kepustakaan, observasi dan Kuesioner (Angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. *software* statistik dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29.

HASIL

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel X_1 (Kompensasi), variabel X_2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut:

Uji t

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-23.524	7.101	-3.313	.001		
	Kompensasi (X1)	.938	.134	.544	7.003	.000	.827
	Motivasi Kerja (X2)	.515	.136	.294	3.788	.000	.827
							1.209
							1.209

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 7.003 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $7.003 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja(X_2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 3.788, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $3.788 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Uji F

Tabel 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3004.385	2	1502.192	51.675
	Residual	2819.805	97	29.070	.000 ^b

Total	5824.190	99			
-------	----------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 51.675 Sedang F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $51.675 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.718 ^a	.516	.506	5.39167	1.590

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.516. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51.6% Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 47.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Kompensasi (X₁) sebesar 7.003 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $7.003 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,
2. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 3.788, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 100$ sebesar 1.983. Jadi $3.788 > 1.983$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti dari hasil uji ANOVA bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51.675 Sedang F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $N = 100$ sebesar 2.70. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $51.675 > 2.70$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$.
4. Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.516. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51.6% Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 47.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adya Hermawati. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. Manajemen Universitas Widyagama Malang.
- Ari Wibowo, Risky Novianto. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu). Universitas Diponegoro Semarang.

- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>
- Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE : Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.
- Manane, D. R, & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>
- Malayu S. P. Hasibuan. 2018. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wijoyo. S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: Kencana.