

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dampak yang ditimbulkan oleh faktor-faktor kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan, sebuah restoran cepat saji ternama yang telah beroperasi di Indonesia sejak tahun 1994, dengan tujuan untuk memahami sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas dan performa kerja para karyawan di cabang tersebut. Dalam penelitian ini, sebanyak 79 responden dipilih sebagai sampel yang mewakili karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan, dan data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan platform Google Form, selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik IBM SPSS 23, untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan dalam menggambarkan hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan, yang dipilih untuk memberikan gambaran yang representatif mengenai pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan di cabang tersebut. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan karakteristik demografis dan pekerjaan, yang mencakup jenis kelamin, umur, lama bekerja, status karyawan, serta jabatan yang dipegang oleh masing-masing individu. Adapun total jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 79 orang, yang masing-masing memiliki jabatan kerja yang beragam,

yang akan dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara karakteristik karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di perusahaan. Berikut adalah uraian jabatan kerja :

Tabel 4. 1 Karyawan Domino's Pizza Tangerang Selatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Store Manager	6
2	Supervisor	11
3	Kasir	12
4	Koki	18
5	Helper/Driver	32
Total		79

Sumber: Hasil output responden, 2023

1. Penyajian Data Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Laki-laki	31
2	Perempuan	48
Total		79

Sumber: Hasil Output, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat sekitar 31 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 48 responden yang berjenis kelamin perempuan, yang menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki, dengan

proporsi yang mencerminkan ketidakseimbangan jenis kelamin di antara para peserta penelitian, yang dapat memberikan gambaran terkait peran dan kontribusi masing-masing kelompok gender dalam kinerja dan persepsi mereka terhadap faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Penyajian Data Berdasarkan Umur

Tabel 4. 3 Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden
1	< 20 tahun	10
2	21 - 25 tahun	44
3	26 - 30 tahun	16
4	> 35 tahun	9
Total		79

Sumber: Hasil Output, 2024

Berdasarkan output yang terlihat pada Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa distribusi usia responden menunjukkan variasi yang cukup beragam, dengan sekitar 10 responden berusia di bawah 20 tahun, 44 responden berusia antara 21-25 tahun, 16 responden berusia 26-30 tahun, dan 9 responden berusia di atas 35 tahun. Penjelasan ini memberikan gambaran bahwa mayoritas responden yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan adalah karyawan yang berada dalam rentang usia 21-25 tahun, yang merupakan kelompok usia produktif, sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan dalam kelompok usia tersebut memiliki tingkat produktivitas kerja yang relatif lebih tinggi, serta kemungkinan besar lebih energik dan siap beradaptasi dengan dinamika pekerjaan yang ada, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan keberhasilan operasional perusahaan.

3. Penyajian Data Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden
1	< 1 tahun	20
2	1-3 tahun	39
3	4-5 tahun	13
4	> 5 tahun	7
Total		79

Sumber: Hasil Output, 2024

Berdasarkan output yang tercantum pada Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan variasi yang cukup signifikan, di mana terdapat 20 responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 39 responden yang bekerja selama 1-3 tahun, 13 responden dengan masa kerja 4-5 tahun, dan 7 responden yang telah bekerja lebih dari 5 tahun. Penjelasan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan adalah karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun, yang mencerminkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di cabang tersebut masih berada pada tahap awal hingga menengah dalam jenjang karier mereka, dan dapat diharapkan memiliki tingkat adaptasi yang lebih cepat terhadap lingkungan kerja serta potensi untuk terus berkembang dalam meningkatkan kinerja mereka seiring berjalannya waktu.

4. Penyajian Data Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4. 5 Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah Responden
1	Karyawan tetap	21
2	Karyawan kontrak	58

Total	79
-------	----

Sumber: Hasil Output, 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada output Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat 58 responden yang berstatus sebagai karyawan kontrak dan 21 responden yang berstatus sebagai karyawan tetap, yang menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan didominasi oleh karyawan dengan status kontrak, yang mungkin mencerminkan kebijakan perusahaan dalam memperkerjakan lebih banyak tenaga kerja sementara, dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional yang bersifat fleksibel dan dinamis, serta memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan jumlah karyawan sesuai dengan perubahan volume pekerjaan atau permintaan pasar, sementara karyawan tetap dapat ditemukan dalam jumlah yang lebih sedikit, menunjukkan adanya stabilitas kerja jangka panjang bagi beberapa individu yang dianggap memiliki kinerja unggul atau dibutuhkan dalam jangka waktu yang lebih lama.

5. Penyajian Data Berdasarkan Jabatan

Tabel 4. 6 Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Store Manager	6
2	Supervisor	11
3	Kasir	12
4	Koki	18
5	Helper/Driver	32
Total		79

Sumber: Hasil Output, 2024

Berdasarkan hasil output yang tercantum pada Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jabatan Store Manager sebanyak 6 orang, Supervisor sebanyak 11 orang, Kasir sebanyak 12 orang, Koki sebanyak 18 orang, dan Helper/Driver sebanyak 32 orang, yang menggambarkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di Domino's Pizza Cabang Tangerang Selatan berada pada divisi Helper/Driver, yang mencerminkan bahwa peran ini memiliki jumlah tenaga kerja yang paling banyak dibandingkan dengan posisi lainnya. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh kebutuhan operasional yang lebih besar untuk mendukung aktivitas pengantaran pesanan dan menjaga kelancaran operasional toko, yang mengharuskan perusahaan untuk mempekerjakan lebih banyak karyawan pada posisi ini guna memastikan kelancaran pelayanan kepada pelanggan, sementara posisi lainnya seperti Store Manager dan Supervisor memiliki jumlah yang lebih sedikit, mengindikasikan bahwa peran manajerial lebih terfokus dan terkonsentrasi pada pengawasan dan pengelolaan operasional yang lebih tinggi.

4.1.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan prosedur yang dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti benar-benar relevan dan sesuai dengan objek yang sedang diteliti, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kesesuaian dan keterkaitan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan skor total yang dihitung dari keseluruhan item tersebut, guna memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur dengan akurat aspek yang ingin dieksplorasi dalam penelitian tersebut

Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

$df = N - 2 = 79 - 2 = 77$ nilai r_{tabel} 0.213

a. Uji Validitas Kompensasi

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.407	0.213	Valid
2	0.429	0.213	Valid
3	0.367	0.213	Valid
4	0.530	0.213	Valid
5	0.539	0.213	Valid
6	0.572	0.213	Valid
7	0.653	0.213	Valid

8	0.686	0.213	Valid
---	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Pada Tabel 4.7 di atas, hasil uji validitas untuk variabel kompensasi menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk setiap indikator lebih besar dari 0,213, yang merupakan batas minimum yang telah ditetapkan untuk memastikan validitas item pertanyaan dalam kuesioner. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel kompensasi telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, sehingga item-item tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel kompensasi secara akurat dan relevan, serta dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut tanpa ada kekhawatiran mengenai kesalahan pengukuran yang berasal dari instrumen yang tidak valid.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.455	0.213	Valid
2	0.564	0.213	Valid
3	0.626	0.213	Valid
4	0.542	0.213	Valid
5	0.577	0.213	Valid
6	0.664	0.213	Valid
7	0.541	0.213	Valid
8	0.595	0.213	Valid

9	0.652	0.213	Valid
10	0.618	0.213	Valid
11	0.487	0.213	Valid
12	0.574	0.213	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024

Tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja, di mana nilai r-hitung yang diperoleh untuk setiap indikator lebih besar dari 0,213, yang merupakan batas minimum yang diperlukan untuk menganggap suatu item pertanyaan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja telah memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur aspek-aspek yang terkait dengan motivasi kerja secara akurat dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut tanpa adanya risiko kesalahan pengukuran yang signifikan.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.502	0.213	Valid
2	0.644	0.213	Valid
3	0.696	0.213	Valid
4	0.578	0.213	Valid

5	0.743	0.213	Valid
6	0.499	0.213	Valid
7	0.535	0.213	Valid
8	0.633	0.213	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Pada Tabel 4.9 di atas, hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk setiap indikator lebih besar dari 0,213, yang merupakan nilai ambang batas yang digunakan untuk menilai validitas item pertanyaan dalam instrumen penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas yang diperlukan, yang berarti bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner ini dapat dianggap valid dan dapat diandalkan untuk mengukur aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan secara akurat. Hal ini juga memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini memiliki tingkat ketepatan yang tinggi, memungkinkan peneliti untuk melanjutkan analisis lebih lanjut tanpa khawatir adanya kesalahan pengukuran yang disebabkan oleh instrumen yang tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang digunakan sebagai indikator variabel. Uji ini dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60.

Tabel 4. 10 Hasl Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi	0.621
Motivasi Kerja	0.800
Kinerja Karyawan	0.749

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel yang diuji menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas minimum yang umum diterima untuk mengindikasikan tingkat reliabilitas yang baik dalam suatu instrumen penelitian. Dengan demikian, hasil tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa seluruh variabel yang diuji dalam penelitian ini, baik itu variabel kompensasi, motivasi kerja, maupun kinerja karyawan, dapat dianggap reliabel, artinya setiap item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut memiliki konsistensi yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konsep-konsep yang dimaksud secara stabil dan dapat dipercaya sepanjang pengumpulan data berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik untuk menghasilkan data yang valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

4.1.4 Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif adalah jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan dan menjelaskan data yang telah dikumpulkan secara objektif dan sesuai dengan kenyataannya. Nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju, nilai 2 berarti tidak setuju, nilai 3 mengindikasikan netral atau tidak memihak, nilai

4 berarti setuju, dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	79	1.00	5.00	2.2405	1.46948
X1.2	79	3.00	5.00	4.2152	.57000
X1.3	79	1.00	5.00	3.5443	1.21737
X1.4	79	2.00	5.00	4.2152	.67313
X1.5	79	2.00	5.00	4.3291	.67409
X1.6	79	2.00	5.00	4.2278	.78364
X1.7	79	1.00	5.00	3.7215	1.17601
X1.8	79	1.00	5.00	3.7215	1.13156
X2.1	79	3.00	5.00	4.3797	.51400
X2.2	79	1.00	5.00	4.3544	.66096
X2.3	79	2.00	5.00	4.3671	.80347
X2.4	79	3.00	5.00	4.5823	.52153
X2.5	79	1.00	5.00	4.3165	.96800
X2.6	79	3.00	5.00	4.5316	.57368
X2.7	79	1.00	5.00	4.3038	.88222
X2.8	79	2.00	5.00	4.4937	.61755
X2.9	79	3.00	5.00	4.4684	.52710
X2.10	79	4.00	5.00	4.6076	.49141
X2.11	79	1.00	5.00	4.4937	.69565
X2.12	79	3.00	5.00	4.4684	.57368
Y.1	79	3.00	5.00	4.3418	.50348
Y.2	79	3.00	5.00	4.4557	.57284
Y.3	79	3.00	5.00	4.4557	.61597
Y.4	79	1.00	5.00	4.4684	.65702

Y.5		79	3.00	5.00	4.5696	.52339
Y.6		79	2.00	5.00	4.4177	.59069
Y.7		79	4.00	5.00	4.5570	.49992
Y.8		79	2.00	5.00	4.3671	.64405
Valid (listwise)	N	79				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.11, diperoleh temuan bahwa responden memiliki rata-rata jawaban pada skala 4 atau setuju. Ini menunjukkan bahwa pertanyaan yang diajukan sesuai dengan situasi yang dihadapi oleh karyawan, yang juga didukung oleh nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada rata-rata, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasilnya baik.



4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang diterapkan adalah $\alpha = 5\%$. Keputusan diambil berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed); jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka data dianggap tidak terdistribusi normal, sementara jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka data dianggap terdistribusi normal.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.61295543
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.061
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2- tailed)* sebesar 0,169 lebih besar dari tingkat signifikansinya yaitu 0,05 yang artinya data tersebut telah terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas yang mempunyai hubungan linier. Deteksi multikolinearitas pada model penelitian dapat dilakukan antara nilai $> 0,10$ dan nilai $< 10,00$ untuk VIF, yang menunjukkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel. Hasil uji multikolinearitas dapat terlihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.995	1.005
.995	1.005

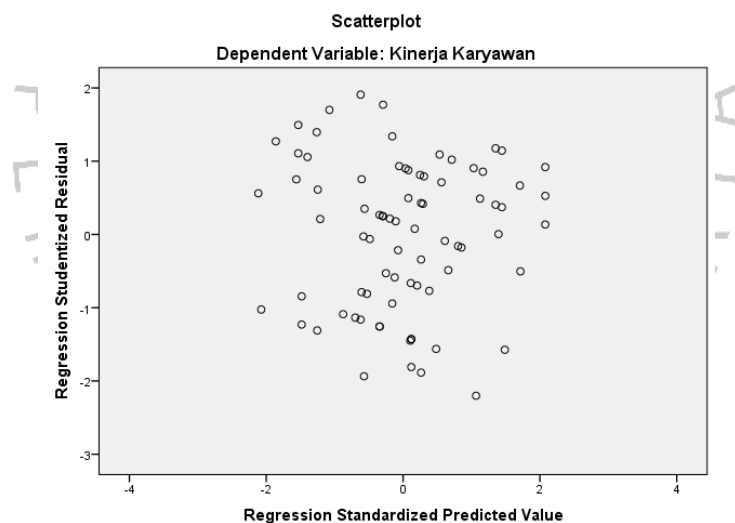
Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Nilai tolerance $0.995 > 0.1$ dan VIF $1.005 < 10$, maka dengan demikian data tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varians antara residu satu pengamatan dengan residu pengamatan lainnya dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah heteroskedastisitas terjadi, dapat dilihat melalui pola yang muncul pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara berikut:

- Jika pola tertentu terlihat pada titik-titik yang membentuk pola teratur (seperti bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- Jika pola tidak jelas dan titik-titik tidak tersebar, maka dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Hasil penelitian berdasarkan Gambar 4.1 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang begitu jelas serta titik-titik menyebar, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan variabel dependen. Hasil dari uji regresi linier berganda dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.276	4.310		5.632	.000
	Kompensasi	.222	.073	.328	3.043	.003
	Motivasi Kerja	.090	.067	.145	1.347	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji regresi berganda di atas, maka persamaannya diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 24.276 + 0.222\beta_1 + 0.090\beta_2 + e$$

- 1) Konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 24.276, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Ini berarti bahwa jika semua variabel independen bernilai 0 atau tidak berubah, nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 24.276.

- 2) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0.222. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan 1 pada kompensasi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0.222 pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah 0.090. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja meningkat sebesar 1, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.090, dengan asumsi variabel lainnya tetap tidak berubah.

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersamaan dengan variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pada penelitian ini dengan nilai $df(N1)=2$ dan $df(N2)=79$ maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.11. Dengan ketentuan berikut:

Hipotesis :

H_0 : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

H_a : variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Keputusan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.807	2	36.903	5.266	.007 ^b
	Residual	532.548	76	7.007		
	Total	606.354	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 di atas hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5.266 > nilai F_{tabel} sebesar 3.11 maka H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam model regresi mempengaruhi variabel dependen secara signifikan secara individu. Proses uji parsial ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = 79-2 = 77 - t_{tabel} (1.292)

Hipotesis:

Ho : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

Ha : Variabel independen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Domino's Pizza di Tangerang Selatan

Berikut merupakan hasil dari uji t:

Tabel 4.16 Hasil Uji t

Variabel	t-hitung	Arah	t-tabel	Sig	Arah	α	Hipotesis
Kompensasi	3.043	>	1.292	0.003	<	0.05	Ha diterima
Motivasi Kerja	1.347	>	1.292	0.018	<	0.05	Ha diterima

Sumber: Hasil Output SPSS, 2024

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai sig berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai sig kompensasi sebesar 0,003 yang berarti $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} berarah positif yaitu $3.043 > t_{\text{tabel}} 1.292$. Hal ini menandakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig motivasi kerja sebesar 0,018 yang berarti $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} berarah positif yaitu $1.347 > t_{\text{tabel}} 1.292$. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.1.7 Koefisien Determinan

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.622	.599	2.64711

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024

Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.622 atau 62%, yang berarti bahwa variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, memberikan kontribusi sebesar 62% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi kompensasi adalah 0,003, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t positif sebesar 0,304. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifudin dan Hanafiah (2020), Awaluddin dan Abdullah (2022) dan Ramadhan dan Syahputra (2023). Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan jawaban dari para responden mengenai berpengaruhnya kompensasi pada Domino's cabang Tangerang Selatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan 8 pertanyaan pada variabel kompensasi terdapat 1

pertanyaan dengan jawaban responden yang mempunyai skala terendah (skala 2 atau tidak setuju), yaitu pada pertanyaan “Gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang dikerjakan karyawan tidak sesuai atau sepadan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.. Permasalahan ini merupakan hal yang krusial karena menyangkut dengan sumber daya manusia dan berakibatkan pada tingkat kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian ini, perusahaan perlu adanya pengkajian khusus terkait dengan kesejahteraan karyawannya.

Kompensasi mengacu pada imbalan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Apabila kebutuhan mereka terpenuhi, karyawan akan bekerja pada tingkat produktivitas ideal, yang akan meningkatkan hasil kinerja mereka. (Arifudin & Hanafiah, 2020). Pemberian kompensasi dapat mengundang dan menciptakan individu-individu potensial untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan potensial dalam organisasi, dan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Melalui kompensasi diharapkan produktivitas juga meningkat dan organisasi memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai tujuan strategis yang diinginkan bersama oleh organisasi (Yusuf, 2020). Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain untuk pekerjaan yang serupa, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan membuat banyak calon karyawan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila gaji yang diberikan terlalu tinggi, hal ini juga bisa menimbulkan dampak negatif, karena perusahaan tampak mengabaikan standar gaji yang berlaku secara umum (Ramadhan & Syahputra, 2023). Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kompensasi dianggap memadai apabila kebijakan perusahaan mengenai kompensasi materiil (seperti gaji pokok, insentif, bonus, dan

tunjangan) serta kompensasi non-materiil (seperti pujian dan asuransi) dirasa sesuai dengan ketentuan pemerintah dan memenuhi harapan (Talashina, 2020).

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig motivasi kerja sebesar 0,018, yang berarti lebih kecil dari 0,05, dan nilai t yang positif sebesar 1,347. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Wirakusuma (2019), Melati et al. (2022), dan Fernos dan Wipi (2023). Pernyataan responden tentang pengaruh motivasi kerja di Domino's Cabang Tangerang Selatan kinerja karyawan dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian ini. Berdasarkan 12 pertanyaan pada variabel motivasi kerja seluruh responden setuju dengan pertanyaan yang diberikan. Jawaban setuju yang paling dominan yaitu pada pertanyaan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu”, “Saya memiliki prestasi kerja yang bermanfaat untuk pekerjaan saya “ dan “Saya senang ketika mendapatkan kesempatan *training softskill*”. Hal ini menandakan bahwa karyawan sudah melakukan tugasnya dengan baik, dimulai dari tepat waktu hingga mempunyai prestasi kerja. Dalam jawaban dari pertanyaan tersebut karyawan dominan menjawab sangat setuju ketika diberikan kesempatan *training softskill*, hal ini menandakan bahwa karyawan memiliki motivasi untuk mengembangkan kemampuannya di tempat kerja. Hasil seperti itu dapat terjadi jika karyawan memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka. Perusahaan harus adanya tinjau lanjut untuk mengembangkan soft skill karyawan sehingga mereka terinspirasi untuk bekerja lebih baik di masa depan.

Motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hal ini membantu

mereka bekerja dengan efektif dan mengarahkan usaha untuk mencapai kepuasan dan tujuan bersama. Jika motivasi rendah, kinerja pun akan terpengaruh negatif. Karyawan dengan motivasi yang minim tidak akan dapat mencapai hasil yang maksimal. Motivasi timbul dari kebutuhan yang harus dipenuhi oleh individu, yang mendorong mereka untuk lebih aktif dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut (Wirakusuma, 2019). Jika pegawai kurang termotivasi dalam bekerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menurunkan kinerja (Yanuar, 2020). Karyawan akan lebih termotivasi dan ingin melakukan apa pun jika mereka memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya. Motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, sehingga seringkali dipandang sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh individu pasti dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memotivasi aktivitas tersebut. Kebutuhan dan keinginan pribadi sering kali menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu (Melati et al., 2022). Karyawan yang berperan sebagai pendukung tercapainya tujuan perusahaan akan menunjukkan motivasi, kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karena motivasi kerja akan memegang peranan penting terhadap kualitas dan kuantitas output dan input (Haeruddin et al., 2023).