

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mengambil dari karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang yang diantaranya ada Subbagian Umum, Seksi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai dan Dukungan Teknis, Seksi Perbendaharaan, Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan Layanan Informasi, dan Seksi Penindakan dan Penyidikan. Total karyawan sebanyak 55 dan total responden sebanyak 55. Karakteristik lainnya yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status karyawan. Kuesioner ini disebarakan melalui *Google Form* kepada karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (Laki-laki/Perempuan)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	28	50.9%
Perempuan	27	49.1%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dengan total responden sebanyak 55 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang atau 50.9% dari total sampel yang dipakai. Sedangkan karyawan

berjenis kelamin perempuan sebesar 27 orang atau 49% dari total sampel. Maka dapat dikatakan karyawan yang berada pada instansi tersebut sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik berdasarkan usia yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21-26 Tahun	23	41.8%
>26-30 Tahun	14	25.5%
>30-40 Tahun	12	21.8%
>40 Tahun	6	10.9%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dengan total responden sebanyak 55 karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang adalah berusia 21-26 tahun sebanyak 23 orang, lalu disusul dengan >26-30 tahun sebanyak 14 orang.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Diploma 1 (D1)	11	20%
Diploma 3 (D3)	9	16.4%
Sarjana (S1)	33	60%
Magister (S2)	2	3.6%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dengan total responden sebanyak 55 karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 33 orang, lalu disusul dengan Diploma 1 (D1) sebanyak 11 orang.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	1	1.8%
1 Tahun	2	3.6%
1-2 Tahun	14	25.5%
3-4 Tahun	14	25.5%
>4 Tahun	24	43.6%

Jumlah	55	100%
---------------	----	------

Berdasarkan tabel 4.4 dengan total responden sebanyak 55 karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang yang sudah lama bekerja >4 Tahun sebanyak 24 orang.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Karakteristik berdasarkan status karyawan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan status karyawan:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah Orang (Responden)	Persentase (%)
Pegawai Tetap	55	100%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dengan total responden sebanyak 55 karyawan. Maka terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang merupakan pegawai tetap sebanyak 55 orang atau 100% dari total sampel yang dipakai yaitu sebesar 55 orang. Maka dapat dikatakan bahwa pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang seluruh karyawannya merupakan pegawai tetap.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Seksi/ Subbagian

Karakteristik berdasarkan unit seksi/ subbagian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, berikut adalah hasil responden berupa tabel berdasarkan seksi/subbagian:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Seksi/ Subbagian

Unit Seksi/ Subbagian	Jumlah Orang (Responden)	Persentase (%)
Subbagian Umum	15	27.3%
Seksi Pelayanan Kepabeanaan dan Cukai dan Dukungan Teknis	11	20%
Seksi Perbendaharaan	8	14.5%
Seksi Kepatuhan Internal dan Penyuluhan Layanan Informasi	9	16.4%
Seksi Penindakan dan Penyidikan	12	21.8%
Jumlah	55	100%

Berdasarkan tabel 4.6 dengan total responden sebanyak 55 karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang adalah subbagian umum sebanyak 15 orang atau 27.3%, lalu disusul oleh seksi penindakan dan penyidikan sebanyak 12 orang atau 21.8%.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Mean	Std. Deviation
X1.1	22	32	1	0	0	241	4.3818	0.52673
X1.2	30	23	2	0	0	248	4.5091	0.57325
X1.3	23	30	2	0	0	241	4.3818	0.56078
X1.4	24	24	7	0	0	237	4.3091	0.69048

X1.5	19	34	1	1	0	236	4.2909	0.59854
X1.6	34	19	1	1	0	251	4.5636	0.63139

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.7 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variable kompensasi terbesar adalah 4.56, yaitu dengan 34 responden menyatakan sangat setuju (SS), 19 responden menyatakan setuju (S), 1 responden menyatakan kurang setuju (KS), dan 1 responden menyatakan sangat tidak setuju (STS). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Mean	Std. Deviation
X2.1	32	21	2	0	0	250	4.5455	0.57149
X2.2	25	28	2	0	0	243	4.4182	0.56735
X2.3	28	22	5	0	0	243	4.4182	0.65802
X2.4	32	22	1	0	0	251	4.5636	0.53623
X2.5	27	26	2	0	0	245	4.4545	0.57149
X2.6	34	21	0	0	0	254	4.6182	0.49031
X2.7	23	27	3	2	0	236	4.2909	0.73718
X2.8	34	17	3	1	0	249	4.5273	0.69000

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.8 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variabel motivasi kerja terbesar adalah 4.61, yaitu dengan 34 responden menyatakan sangat setuju

(SS), dan 21 responden menyatakan setuju (S). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan mereka saat ini.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Mean	Std. Deviation
Y1	38	15	2	0	0	256	4.6545	0.5517
Y2	31	24	0	0	0	251	4.5636	0.5005
Y3	29	22	4	0	0	245	4.4545	0.63299
Y4	25	28	2	0	0	243	4.4182	0.56735
Y5	33	20	1	1	0	250	4.5455	0.63299
Y6	26	25	2	2	0	240	4.3636	0.72937
Y7	26	24	4	1	0	240	4.3636	0.70353
Y8	23	30	2	0	0	241	4.3818	0.56078
Y9	29	25	0	1	0	247	4.4909	0.6047
Y10	29	23	3	0	0	246	4.4727	0.60414

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Menurut tabel 4.9 menyatakan bahwa rata-rata nilai dari variabel kinerja karyawan terbesar adalah 4.65, yaitu dengan 38 responden menyatakan sangat setuju (SS), 15 responden menyatakan setuju (S), dan 2 responden menyatakan kurang setuju (KS). Hal ini menunjukkan bahwa mutu dan kesempurnaan hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standart yang sudah ditetapkan.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

Uji validitas disini menggunakan seluruh sampel data yaitu sebanyak 55 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan *google form*,

dilihat juga dengan menggunakan Tabel R *Product Moment* atau biasa dikenal dengan R Tabel. Kemudian instrumen dalam penelitian yang diteliti dapat dikatakan valid ketika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dimana nilai $r \text{ tabel}$ yang digunakan dalam uji penelitian ini sebesar 0.266 dan taraf signifikannya sebesar 5%. Lalu dalam uji validitas berdasarkan hasil pre-test menggunakan *software* SPSS 25, maka dapat disimpulkan item pernyataan valid dan tidaknya perlu dilakukan lagi pengujian ulang.

a. Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.10 Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan (P)	Pearson Correlation (Nilai r hitung)	Nilai R tabel	Keterangan
X1.1	0.291	0.266	Valid
X1.2	0.601	0.266	Valid
X1.3	0.444	0.266	Valid
X1.4	0.608	0.266	Valid
X1.5	0.564	0.266	Valid
X1.6	0.663	0.266	Valid

Sumber: data olahan SPSS 25, 2022

Sebelum *post-test* peneliti terlebih dahulu menguji validitas (*pre-test*) pada 35 responden dan mendapatkan hasil $r \text{ hitung}$ (*Pearson Correlation*) (X1.1) 0,441, (X1.2) 0,551, (X1.3) 0,341, (X1.4) 0,399, (X1.5) 0,641, (X1.6) 0,731. Dapat disimpulkan, semua pernyataan dinyatakan *valid* karena memenuhi syarat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dimana $r \text{ tabel}$ yang digunakan dalam hasil uji validitas (*pre-test*) ini sebesar 0,344.

Berdasarkan tabel 4.10 bahwa kompensasi (X1), hasil pada semua pernyataan itemnya memiliki nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ pada taraf signifikan 5% sehingga semua item dinyatakan valid nilainya.

b. Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.11 Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan (P)	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
X2.1	0.401	0.266	Valid
X2.2	0.389	0.266	Valid
X2.3	0.707	0.266	Valid
X2.4	0.374	0.266	Valid
X2.5	0.416	0.266	Valid
X2.6	0.447	0.266	Valid
X2.7	0.619	0.266	Valid
X2.8	0.684	0.266	Valid

Sumber: data olahan SPSS 25, 2022

Sebelum *post-test* peneliti terlebih dahulu menguji validitas (*pre-test*) pada 35 responden dan mendapatkan hasil r hitung (*Pearson Correlation*) (X2.1) 0,354, (X2.2) 0,365, (X2.3) 0,668 (X2.4) 0,451, (X2.5) 0,577, (X2.6) 0,471, (X2.7) 0,659, (X2.8) 0,557. Dapat disimpulkan, semua pernyataan dinyatakan *valid* karena memenuhi syarat r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel yang digunakan dalam hasil uji validitas (*pre-test*) ini sebesar 0,344.

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa motivasi kerja (X2), hasil pada semua pernyataan item memiliki nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

4.12 Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan (P)	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Keterangan
Y1	0.516	0.266	Valid
Y2	0.464	0.266	Valid
Y3	0.492	0.266	Valid
Y4	0.502	0.266	Valid
Y5	0.531	0.266	Valid
Y6	0.643	0.266	Valid
Y7	0.663	0.266	Valid
Y8	0.445	0.266	Valid
Y9	0.566	0.266	Valid
Y10	0.591	0.266	Valid

Sebelum *post-test* peneliti terlebih dahulu menguji validitas (*pre-test*) pada 35 responden dan mendapatkan hasil r hitung (*Pearson Correlation*) (Y1) 0,345, (Y2) 0,460, (Y3) 0,508 (Y4) 0,443, (Y5) 0,501, (Y6) 0,549, (Y7) 0,671, (Y8) 0,501, (Y9) 0,446, (Y10) 0,581. Dapat disimpulkan, semua pernyataan dinyatakan *valid* karena memenuhi syarat r hitung > r tabel, dimana r tabel yang digunakan dalam hasil uji validitas (*pre-test*) ini sebesar 0,344.

Berdasarkan tabel 4.12 bahwa kinerja karyawan (Y), hasil pada semua pernyataan item memiliki nilai r hitung > r tabel pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Untuk uji reliabilitas pada penelitian ini memakai seluruh data responden sebanyak 55 responden dengan melakukan penyebaran kuesioner. Suatu instrumen bias dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.50 maka layak digunakan

serta tidak diperlukan pengujian ulang. Hasil reliabilitas dengan menggunakan *software* SPSS 25 adalah sebagai berikut:

a. **Uji reliabilitas pada variabel kompensasi (X1)**

Hasil uji reliabilitas terhadap kompensasi (X1) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 55 responden atau seluruh total sampel dengan 6 item pernyataan.

Tabel 4.13 uji reliabilitas pada variabel kompensasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.500	6

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Sebelum *post-test*, peneliti terlebih dahulu menguji reliabilitas (*pre-test*) pada 35 responden dan mendapatkan hasil *Cronbach's Alpha* Kompensasi (X1) 0,681. Dapat disimpulkan semua pernyataan dikatakan reliabel karena memenuhi syarat $> 0,60$.

Menurut tabel 4.13 variabel kompensasi (X1) melalui uji reliabilitas memperlihatkan uji *Cronbach's Alpha* > 0.50 yaitu sebesar 0.500. Dapat dijelaskan yaitu 6 item pernyataan tersebut dikatakan hubungannya sedang untuk variabel kompensasi.

b. **Uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X2)**

Hasil uji reliabilitas terhadap motivasi kerja (X2) yang dilakukan pada cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 55 responden atau seluruh total sampel dengan 8 item pernyataan.

Tabel 4.14 uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.602	8

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Sebelum *post-test*, peneliti terlebih dahulu menguji reliabilitas (*pre-test*) pada 35 responden dan mendapatkan hasil *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja (X2) 0,686. Dapat disimpulkan semua pernyataan dikatakan reliabel karena memenuhi syarat $> 0,60$.

Berdasarkan tabel 4.14 pada hasil uji reliabilitas (*post-test*) terhadap variabel motivasi kerja (X2), terlihat nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,50$ yaitu sebesar 0,602. Maka disimpulkan semua item atau 8 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja dikatakan reliabel.

c. Uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas (*post-test*) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui cara penyebaran kuesioner dengan total data yang digunakan sebanyak 55 responden atau seluruh total sampel dan dengan 10 item pernyataan.

Tabel 4.15 uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.739	10

Sumber: Data Olahan SPSS 255, 2022

Sebelum *post-test*, peneliti terlebih dahulu menguji reliabilitas (*pre-test*) pada 35 responden dan mendapatkan hasil *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan (Y) 0,759. Dapat disimpulkan semua pernyataan dikatakan reliabel karena memenuhi syarat $> 0,60$.

Menurut tabel 4.15 pada hasil uji reliabilitas (*post-test*) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), menjelaskan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,50$ yaitu sebesar 0.739, maka disimpulkan semua item atau 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogrov hanya dapat dilakukan guna menentukan ada atau tidaknya normalitas data, yang menyatakan bahwa apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau

kurang dari 0,05 diartikan data normal. Apabila nilai signifikan < 5% atau 0,05 maka distribusi normal tidak dimiliki.

Tabel 4.16 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.131	55	.019	.960	55	.066

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 nilai *kolmogorov-smirnov* adalah 0,66. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat kesalahan yang digunakan yaitu 0,05, maka disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas terpilih yang tidak dapat dijelaskan variabel bebas lainnya. Jadi apabila nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$ dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang biasa dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.944	4.975		0.793	0.432		
	X1	0.367	0.174	0.211	2.114	0.039	0.807	1.239
	X2	0.867	0.133	0.647	6.495	0.000	0.807	1.239

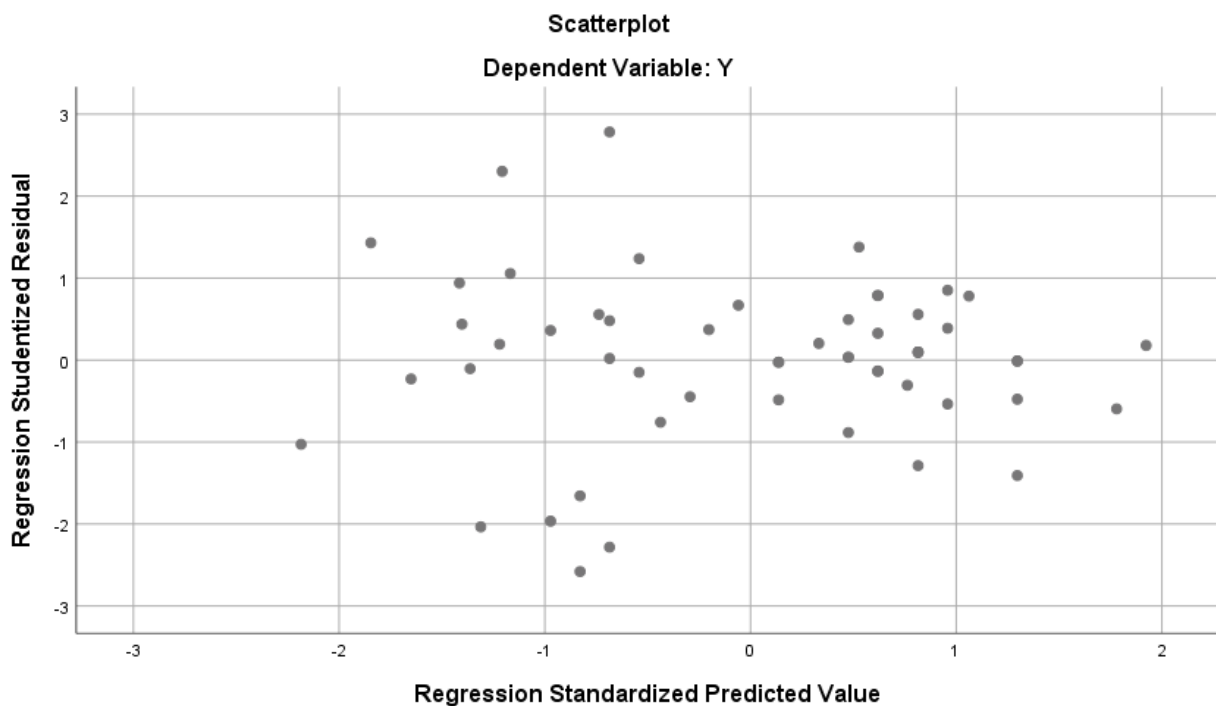
a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi Kerja (X2), menghasilkan VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 . kedua variabel tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinearitas variabel *independent* pada model regresi.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Guna pengujian ini dilakukan agar mengetahui apakah terdapat ketidaknyamanan varian dari pengamatan residual lainnya, jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada model regresi linear berganda yaitu menggunakan grafik *Scatterplot* variabel *dependen* yaitu SRESID pada nilai error residual yaitu ZPRED. Apabila tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dengan gambar seperti dibawah:



Gambar 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Hasil Olah Data IBM SPSS)

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas pada gambar 4.18 Yang merupakan grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terdapat suatu pola yang

jelas dan titik-titik tersebar diatas angka 0 (nol) dan dibawah angka 0 (nol). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas adalah tidak ada gejala heteroskedastisitas.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh dari Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan hasil olah data yang disajikan pada tabel dibawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi.

Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.944	4.975		.793	.432		
	X1	.367	.174	.211	2.114	.039	.807	1.239
	X2	.867	.133	.647	6.495	.000	.807	1.239

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan data tabel 4.19 maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 3.944 + 0.367 X_1 + 0.867 X_2$$

Dimana:

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 3.944 yang artinya Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3.944 satuan.
2. Koefisien regresi dari Kompensasi (X1) sebesar 0.367 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.367 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.867 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.867 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel.20 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.962	2	176.481	36.361	.000 ^b
	Residual	252.383	52	4.854		
	Total	605.345	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.20 didapatkan nilai F hitung sejumlah 36.361 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. F hitung sebesar $36.361 > F$ tabel yaitu 3,18. F tabel adalah nilai tertentu yang digunakan untuk pembandingan, apakah pengujian yang melalui F hitung dinyatakan signifikan atau tidak.

Nilai F tabel diperoleh dengan cara yaitu $df2 = n - k = 55 - 3 = 52$, dan jumlah variabel dibagi satu, sehingga $df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$. Sehingga hasil dari tabel F adalah 3,18. Oleh karena itu Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.6.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial dipakai supaya dapat terlihat apakah variabel *independent* memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel *dependent*, supaya dapat membuktikan variabel yang paling dominan. Untuk merepresentasikan t tabel, nilai yang digunakan adalah 0,05 dengan batasan sebagai berikut: jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, H_0 adalah ditolak dan H_1 adalah ditolak; demikian pula jika nilai t hitung dan nilai t tabel, H_0 adalah ditolak dan H_1 adalah ditolak. Hasil uji statistik t (uji parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21 Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.944	4.975		.793	.432		
	X1	.367	.174	.211	2.114	.039	.807	1.239
	X2	.867	.133	.647	6.495	.000	.807	1.239

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.21 variabel kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi > 0.05 yaitu 0.039, lalu variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan signifikansi dibawah angka 0.05 yaitu 0.000.

Nilai T tabel 1.674, nilai ini tentu dibawah dari t hitung untuk kompensasi dengan t hitung berjumlah 2.114, maka kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan lalu untuk variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung sebesar 6.495 maka motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

Melalui pengujian yang telah dihitung, telah didapat hasil yang dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Upaya Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya dengan cara memberikan kompensasi kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang diberikan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang selama ini menurut karyawan telah sesuai dengan harapan para karyawan. Pemberian kompensasi ini dapat membuat para karyawan termotivasi untuk dapat bekerja secara maksimal dalam instansi tersebut dan dengan sendirinya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kebijakan kompensasi telah mendapat perhatian dari Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang. Kebijakan instansi dalam pemberian kompensasi dapat mempengaruhi semangat karyawan saat bekerja dan juga dapat membuat karyawan merasa perlu menghasilkan tugas dengan kualitas yang baik agar bisa mendapatkan kompensasi atas kualitas kerjanya.

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari kompensasi yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator Insentif (X1.6) yang menghasilkan nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 4,56. Nilai *mean* tersebut menjelaskan bahwa jawaban rata-rata pada indikator tersebut menghasilkan keterangan sangat setuju pada skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa insentif yang diberikan instansi kepada karyawan dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja. Statistik deskriptif dari indikator gaji pada kompensasi menghasilkan nilai *mean* sebesar 4,50, dan berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa gaji yang

diberikan instansi kepada karyawan dapat membuat karyawan bersemangat juga dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasilnya yaitu sebesar $2.114 > 1.674$. Hasil uji menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam instansi tersebut.

Maka keputusannya adalah H1 diterima sehingga hipotesis membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang telah dilakukan berarti terdapat kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan kompensasi yang terdapat pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Martinus, 2016) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dikemukakan juga oleh (Purwanto, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari motivasi kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah indikator Pekerjaan Itu Sendiri (*the work itself*) (X2.6) yang menghasilkan nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 4,61. Nilai *mean* tersebut menjelaskan bahwa jawaban rata-rata pada indikator tersebut menghasilkan keterangan sangat setuju pada skala *likert* yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif dari indikator Pengakuan (Recognition) pada kompensasi menghasilkan nilai *mean* sebesar 4,56, dan berdasarkan hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja dapat membuat karyawan bersemangat juga dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang. Motivasi

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasilnya yaitu sebesar $6.495 > 1.674$. Hasil uji menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam instansi tersebut.

Maka keputusannya adalah H2 diterima sehingga hipotesis membuktikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan nilai uji yang sudah dilakukan berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja yang berada pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Martinus, 2016) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Putri, Ds, & Prabawati, 2018) juga memberikan hasil yang sama terhadap penelitiannya, bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini menjelaskan yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang. Hasil uji variabel dapat dilihat pada tabel dimana jika F hitung yang dihasilkan $> F$ tabel, oleh karena itu hipotesis dikatakan diterima. Maka variabel bebas (X1) variabel (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y), oleh karena itu terdapat pengaruh dari variabel Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang.

Maka keputusannya adalah H3 diterima sehingga hipotesis memperlihatkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Uji yang telah dilakukan berarti terdapat kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan variabel kompensasi dan motivasi kerja yang terdapat pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean C Pangkal Pinang dapat dan mampu

meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sularmi, 2018) bahwa terbukti secara simultan, kompensasi, motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

