

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Pada bab ini membahas tentang hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan data yang diolah dalam penelitian dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan software *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25 for Windows. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan yang berbentuk kuesioner yang memiliki 28 pernyataan dimana variable Kompensasi (X1) memiliki 10 butir pernyataan, variable *Job Insecurity* (X2) memiliki 9 butir pernyataan dan variable Motivasi Kerja (Y) memiliki 9 pernyataan.

Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden dan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan *Google Form* dengan tujuan mendapat informasi responden secara efektif dan efisien, dan hasil dari penyebaran kuesioner terkumpul menggunakan skala *likert*

4.1.1 Kriteria Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner secara online dengan media *Google Form* sebagai alat pengumpulan data yang disebar pada karyawan perusahaan Town Management Summarecon Serpong. Setelah itu, hasil data dari kuesioner akan disortir atau dipilah sesuai dengan kriteria responden yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu minimal berusia 20 tahun dan telah bekerja selama 6 bulan di perusahaan Town Management Summarecon Serpong

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini mengambil responden dari karyawan Town Management Summarecon Serpong, dengan total sebanyak 55 karyawan. Adapun karakteristik responden yaitu level pekerjaan, usia, lama bekerja, status pernikahan, pendidikan terakhir

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Level Pekerjaan

Karakteristik responden yang didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Berikut data responden berdasarkan level pekerjaan terlampir sebagai berikut :

LEVEL PEKERJAAN

	Frequency	Percent
Staff	35	63.6
Supervisor/Low Management	10	18.2
Manager/Middle Management	5	9.1
Top Management	5	9.1
Total	55	100.0

Tabel 4 1 Level Pekerjaan

Sumber : Olah data SPSS

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa karyawan dengan level pekerjaan pada Town Management Summarecon Serpong paling banyak didominasi oleh Staff/Officer dengan persentasi 63.6%

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Berikut data responden berdasarkan usia terlampir sebagai berikut :

USIA

	Frequency	Percent
22 tahun - 27 tahun	9	16.4
27 tahun - 35 tahun	24	43.6
35 tahun - 40 tahun	15	27.3
Lebih dari 40 tahun	7	12.7
Total	55	100.0

Tabel 4 2 Usia

Sumber : Olah Dara SPSS

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa karyawan Town Management Summarecon Serpong paling banyak didominasi oleh karyawan yang berusia 27 tahun 35 tahun dengan 24 karyawan dan persentasi 43.6%. hal ini menunjukkan bahwa karyawan merupakan usia produktif untuk bekerja.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden yang didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Berikut data responden berdasarkan lama bekerja terlampir sebagai berikut

	Frequency	Percent
<1 tahun	22	40.0
1 tahun - 3 tahun	16	29.1
3 tahun - 5 tahun	11	20.0
>5 tahun	6	10.9
Total	55	100.0

Tabel 4 3 Lama Bekerja

Sumber : Olah Data SPSS

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa paling banyak karyawan bekerja dengan waktu lama bekerja kurang dari 1 tahun di Town Management Summarecon Serpong sebanyak 22 karyawan, selanjutnya disusul dengan 16 karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun – 3 tahun, 11 karyawan yang sudah bekerja selama 3 tahun – 5 tahun dan terakhir terdapat 6 karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden yang didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Berikut data responden berdasarkan status pernikahan terlampir sebagai berikut :

STATUS PERNIKAHAN

	Frequency	Percent	Valid
Menikah	16	29.1	
Belum Menikah	39	70.9	
Total	55	100.0	

Tabel 4 4 Status Pernikahan
Sumber : Olah Data SPSS

Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa rata rata karyawan Town Management Summarecon Serpong memiliki status pernikahan belum menikah dengan 39 karyawan dan persentasi 70.9%

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. . Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin terlampir sebagai berikut :

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid
LAKI LAKI	41	74.5	
PEREMPUAN	14	25.5	
Total	55	100.0	

Tabel 4 5 Jenis Kelamin
Sumber : Olah Data SPSS

Pada tabel diatas, menunjukkan karyawan Town Management Summarecon Serpong didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki laki dengan 41 karyawan dan 14 karyawan berjenis kelamin perempuan.

4.1.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden yang didapatkan dari hasil pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Berikut data responden berdasarkan Pendidikan terakhir terlampir sebagai berikut :

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMP	5	9.1	9.1
SMA	17	30.9	30.9
D3	6	10.9	10.9
S1	23	41.8	41.8
S2	4	7.3	7.3
Total	55	100.0	100.0

*Tabel 4 6 Pendidikan Terakhir
Sumber : Olah Data SPSS*

Pada tabel diatas, sebanyak 23 orang karyawan memiliki Pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentasi 41.8%, kedua karyawan memiliki Pendidikan terakhir paling banyak yaitu SMA dengan 17 karyawan dan persentasi 30.9%, selanjutnya karyawan memiliki Pendidikan terakhir D3 sebanyak 6 karyawan dengan persentasi 10.9%, karyawan dengan Pendidikan terakhir SMP sebanyak 5 karyawan dengan persentasi 9.1% dan terkahr karyawan dengan Pendidikan terakhir S2 yaitu 4 karyawan dengan persentasi 7.3%

4.1.3 Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif dalam penelitian merujuk pada analisis data yang menentukan gambaran deskriptif tentang variable-variable yang diamati. Tujuan statistik deskriptif untuk merinci dan memberikan gambaran komprehensif tentang data, baik melalui deskripsi verbal maupun numerik yang terkait dengan objek penelitian. Data dapat direpresentasikan dalam bentuk tabel, grafik, distribusi frekuensi, serta grafik dan diagram untuk memvisualisasikan informasi. Aspek-aspek yang dapat dieksplorasi melibatkan nilai rata-rata (mean), deviasi standar (standard deviation), nilai minimum (minimum), dan nilai maksimum (maximum). Nilai rata-rata mencerminkan nilai tengah dari keseluruhan responden, sementara deviasi standar

menggambarkan variasi dalam tanggapan responden. Jika nilai deviasi standar mendekati nol, menunjukkan adanya tanggapan responden memiliki sedikit variasi. Sebaliknya, jika standar deviation memiliki nilai yang jauh dari nol, maka ini mengindikasikan bahwa jawaban para responden semakin bervariasi. Nilai minimum d adalah jawaban terendah berdasarkan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini. Skala Likert dalam penelitian ini menginterpretasi nilai 1 sebagai "sangat tidak setuju," nilai 2 sebagai "tidak setuju," nilai 3 sebagai "kurang setuju / netral," nilai 4 sebagai "setuju," dan nilai 5 sebagai "sangat setuju." Di sisi lain, nilai maksimum merupakan jawaban responden dengan nilai tertinggi yaitu 5 "sangat setuju".

4.1.3.1 Hasil Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
				Statistic	Std. Error	
X1_P1	55	1	5	3.09	.180	1.337
X1_P2	55	1	5	3.75	.169	1.250
X1_P3	55	1	5	3.71	.171	1.272
X1_P4	55	1	5	3.49	.174	1.289
X1_P5	55	1	5	3.91	.165	1.221
X1_P6	55	1	5	2.85	.188	1.393
X1_P7	55	1	5	3.45	.183	1.358
X1_P8	55	1	5	3.38	.197	1.459
X1_P9	55	1	5	3.47	.176	1.303
X1_P10	55	1	5	2.87	.185	1.375
TOTAL_X1	55	10	49	33.75	1.355	10.047
Valid N (listwise)	55					

Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Kompensasi

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, table 4.7 diatas menyatakan bahwa rata rata nilai dari variable kompensasi memiliki nilai mean sebesar 3.75 yang berarti responden menjawab setuju dengan keseluruhan pernyataan kompensasi kuesioner. Item maximum (terbesar) adalah indicator X1_P5 dengan nilai 3.91 dan nilai standar deviasi sebesar 1.221 yaitu pernyataan Ketika ada lembur Perusahaan

memberikan upah tambahan. Untuk item minimum (terkecil) adalah indicator X1_P6 dengan nilai 2.85 dan nilai standar deviasi 1.393 yaitu pernyataan Upah tambahan yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu lembur kerja yang dilakukan

4.1.3.2 Hasil Analisis Deskriptif Job Insecurity (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2_P1	55	1	5	3.91	1.365
X2_P2	55	1	5	2.85	1.380
X2_P3	55	1	5	3.22	1.357
X2_P4	55	1	5	3.13	1.348
X2_P5	55	1	5	3.24	1.154
X2_P6	55	1	5	3.42	1.049
X2_P7	55	1	5	3.25	1.126
X2_P8	55	1	5	3.85	1.339
X2_P9	55	1	5	4.02	1.209
TOTAL_X2	55	11	45	30.67	8.551
Valid N (listwise)	55				

Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Job Insecurity

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, table 4.8 diatas menyatakan bahwa rata rata nilai dari variable job insecurity memiliki nilai mean sebesar 3.67 yang berarti responden menjawab setuju dengan keseluruhan pernyataan job insecurity kuesioner. Item maximum (terbesar) adalah indicator X2_P9 dengan nilai 4.02 dan nilai standar deviasi sebesar 1.209 yaitu pernyataan bahwa adanya kejelasan peran dan tanggung jawab yang saya lakukan di perusahaan . Untuk item minimum (terkecil) adalah indicator X2_P2 dengan nilai 2.85 dan nilai standar deviasi 1.380 yaitu pernyataan Adanya peluang untuk di promosikan

4.1.3.3 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	55	1	5	4.02	1.194
Y2	55	1	5	3.55	1.597
Y3	55	1	32	3.49	4.064
Y4	55	1	5	2.95	1.161
Y5	55	1	5	3.42	1.066
Y6	55	1	5	3.45	1.152
Y7	55	1	5	3.95	1.311
Y8	55	1	5	3.75	1.391
Y9	55	1	5	3.25	1.126
TOTAL_Y	55	9	58	31.69	9.059
Valid N (listwise)	55				

Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil data yang telah diperoleh, table 4.9 diatas menyatakan bahwa rata rata nilai dari variable motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.69 yang berarti responden menjawab setuju dengan keseluruhan pernyataan motivasi kuesioner. Item maximum (terbesar) adalah indikator Y1 dengan nilai 4.02 dan nilai standar deviasi sebesar 1.194 yaitu pernyataan bahwa Bentuk pengakuan dari orang lain menjadi tujuan dan motivasi kerja saya. Untuk item minimum (terkecil) adalah indikator Y4 dengan nilai 2.95 dan nilai standar deviasi 1.161 yaitu pernyataan bahwa Atasan saya selalu mendukung saya dalam bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

4.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan seluruh data sampel sebanyak 55 karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner pada google form. Adapun dapat dilihat juga menggunakan Tabel *Product Moment* atau biasa dikenal *R Tabel*. Kemudian instrument dalam penelitian yang diteliti dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r table, , dimana nilai r tabel yang digunakan dalam uji penelitian ini sebesar 0.266 dan taraf signifikannya sebesar 5%. Lalu berdasarkan hasil yang didapat menggunakan software SPSS 25, maka dapat disimpulkan item pernyataan valid dan tidaknya perlu dilakukan pengujian ulang

4.2.1 Uji Validitas Variable Kompensasi (X1)

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.700	0.266	VALID
X1.2	0.651	0.266	VALID
X1.3	0.648	0.266	VALID
X1.4	0.715	0.266	VALID
X1.5	0.790	0.266	VALID
X1.6	0.670	0.266	VALID
X1.7	0.762	0.266	VALID
X1.8	0.778	0.266	VALID
X1.9	0.658	0.266	VALID
X1.10	0.724	0.266	VALID

Tabel 4 10 Uji Validitas Variable Kompensasi

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel ,dimana pada r table untuk 55 responden sebesar 0.266 pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

4.2.2 Uji Validitas Variable Job Insecurity (X2)

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.702	0.266	VALID
X2.2	0.768	0.266	VALID
X2.3	0.815	0.266	VALID
X2.4	0.748	0.266	VALID
X2.5	0.683	0.266	VALID
X2.6	0.755	0.266	VALID
X2.7	0.720	0.266	VALID
X2.8	0.647	0.266	VALID
X2.9	0.727	0.266	VALID

Tabel 4 11 Uji Validitas Job Insecurity

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa job insecurity (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel ,dimana pada r table untuk 55 responden sebesar 0.266 pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

4.2.3 Uji Validitas Variable Motivasi Kerja (Y)

Kode Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0.827	0.266	VALID
Y2	0.797	0.266	VALID
Y3	0.289	0.266	VALID
Y4	0.715	0.266	VALID
Y5	0.759	0.266	VALID
Y6	0.728	0.266	VALID
Y7	0.723	0.266	VALID
Y8	0.498	0.266	VALID
Y9	0.647	0.266	VALID

Tabel 4 12 Uji Validitas Motivasi Kerja

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa Motivasi Kerja (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel ,dimana pada r table untuk 55 responden sebesar 0.266 pada taraf signifikan 5% dan semua item dinyatakan valid nilainya.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan seluruh data sampel sebanyak 55 karyawan dengan melakukan penyebaran kuesioner pada google form. Adapun suatu instrument dalam penelitian yang diteliti dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach Alpha > 0.60, maka berdasarkan hasil yang didapat menggunakan software SPSS 25, dapat disimpulkan item pernyataan reliable dan tidaknya perlu dilakukan pengujian ulang

4.3.1 Hasil Uji Reliabilitas Variable Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	10

Tabel 4 13 Uji Reliabilitas Kompensasi

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas, pada uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variable kompensasi 0.920 dengan 10 item pernyataan yang dimana nilainya tersebut >0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument kompensasi dinyatakan reliabel

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variable Job Insecurity (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	9

Tabel 4 14 Uji Reliabilitas Job Insecurity

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan table diatas, pada uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variable job insecurity 0.907 dengan 9 item pernyataan yang dimana nilainya tersebut >0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument job insecurity dinyatakan reliabel

4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variable Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	9

Tabel 4 15 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan table diatas, pada uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variable motivasi kerja 0.727 dengan 9 item pernyataan yang dimana nilainya tersebut >0.60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument motivasi kerja dinyatakan reliabel

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data dapat dilakukan dengan Uji Kolmogorov-

Smirnov. Data dianggap normal jika nilai signifikannya di atas 0,05 namun dikatakan tidak normal jika nilai signifikannya di bawah 0,05. maka data distribusi tidak normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	18.21236715
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.072
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.13 Uji Normalitas

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan table 4.16 hasil nilai kolmogrov-smirnov adalah 0.200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari tingkat kesalahan yaitu >0.05, maka dapat diartikan data tersebut terdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian data dalam peneltian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah setiap variable independent memiliki hubungan linier atau korelari antara satu sama lain. Pengambilan uji multikolinierritas dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari >0.10 tidak terjadi multikolinieritas dan melihat nilai VIF (Variable Inflation Faktor) lebih kecil dari <10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.000		

KOMPENSASI	.003	.259	3.862
JOB INSECURITY	.407	.259	3.862

Tabel 4 14 Uji Multikolinieritas

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada table 4.17 diatas maka diperoleh nilai) dan nilai *tolerance* sebesar 0.259 dimana lebih tinggi dari 0,10. Dan VIF pada setiap variabel penelitian memiliki nilai 3.862, dimana lebih rendah daripada batasan yang ditetapkan ($VIF < 10$). Maka karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda adanya multikolinieritas dalam instrumen penelitian yang diajukan

4.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan metode dalam statistika yang digunakan untuk menilai sejauh mana model regresi mencerminkan ketidakseragaman dari residu antar pengamatan. Pengambilan keputusan dalam uji ini dapat dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

- Jika probabilitas melebihi nilai alpha ($sig > 0.05$), maka tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- Jika probabilitas lebih rendah daripada nilai alpha ($sig < 0.05$), hal ini menandakan adanya gejala heteroskedastisitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.146	2.000		2.073	.043
	KOMPENSASI	-.057	.104	-.149	-.551	.584
	JOB INSECURITY	.034	.122	.075	.276	.784

a. Dependent Variable: RES2

Tabel 4 15 Uji Heteroskedasitas

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil table 4.18 di atas maka dapat disimpulkan :

- a. Variable Kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.584 yang berarti nilai sig $0.584 > 0.05$, maka dapat dikatakan tidak ada gejala heterokedasitas pada variable kompensasi
- b. Variable Job Insecurity (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.888 yang berarti nilai sig $0.784 > 0.05$, maka dapat dikatakan tidak ada gejala heterokedasitas pada variable job insecurity

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing masing variable independent terhadap variable dependen. Teknik analisis regresi linear berganda adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini karena sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian. Tujuan digunakan analisis regrasi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh *Kompensasi* sebagai variable independent (X1) dan *Job Insecurity* sebagai variable independent (X2) terhadap variable dependen Motivasi Kerja karyaran, dengan menggunakan *software* SPSS untuk melakukan perhitungan analisis regresi berganda. Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3050.556	2	1525.278	57.425	.000 ^b
	Residual	1381.189	52	26.561		
	Total	4431.745	54			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

b. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, KOMPENSASI

Tabel 4 16 Uji Kelayakan Model Regresi Linier

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan table ANOVA diatas, menunjukkan besaran angka signifikan adapun angka signifikan kurang dari 0.05 . Dalam table sig diperoleh nilai signifikan 0.000

dimana nilai ini lebih kecil dari ketentuan nilai yaitu 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan variabel X1 (*kompensasi*) dan variabel X2 (*job insecurity*) sudah dinyatakan layak untuk memprediksi tingkat variabel Y (*motivasi kerja*).

Selanjutnya pada Tabel Coefficient sebagai hasil olah data yang disajikan di tabel bawah ini maka dapat diketahui besarnya nilai koefisien regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.609	2.637		1.748	.086
	KOMPENSASI	.050	.137	.055	.364	.717
	JOB INSECURITY	.828	.161	.782	5.137	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel 4 17 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil data pada table 4.20 diatas ditemukan persamaan rumus yang menggambarkan variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

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

$$Y = 4.609 + 0.050X_1 + 0.828X_2 + e$$

Dimana :

X1 = Kompensasi

X2 = Job Insecurity

Y = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas, maka dapat dijelaskan dengan sebagai berikut :

Koefisien Kompensasi

Nilai koefisien untuk variabel kompensasi yaitu sebesar 0.050. yang menunjukkan hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja adalah hubungan positif. Hanya

saja dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja

Koefisien *Job Insecurity*

Nilai koefisien untuk variabel *Job Insecurity* yaitu sebesar 0.828. yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel *Job Insecurity* dan Motivasi Kerja karyawan yang membuat jika *job insecurity* meningkat, motivasi kerja juga akan meningkat sebesar 0.828. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel *job insecurity* dan motivasi kerja menjelaskan adanya hubungan yang searah. Jika pengelolaan *job insecurity* dikelola dengan benar maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya. Jika *job insecurity* menurun maka motivasi kerja karyawan akan menurun

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah teknik uji dalam analisis regresi yang digunakan untuk menilai dampak setiap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, kita ingin mengetahui apakah variabel kompensasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y), serta apakah variabel *Job Insecurity* sebagai variabel independen (X2) secara parsial juga memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebagai variabel dependen (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.609	2.637		1.748	.086
	KOMPENSASI	.050	.137	.055	.364	.717
	JOB INSECURITY	.828	.161	.782	5.137	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel 4.21 Uji Parsial (Uji T) pada kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan table 4.21 diatas maka dapat diperoleh hasil uji T pada masing masing variable sebagai berikut :

1. Variable Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan table diatas apabila nilai sig lebih besar ($>$) dari 0.05 atau t hitung kurang ($<$) dari t table maka tidak terdapat pengaruh antara variable X terhadap variable Y Pada kompensasi, tidak ada pengaruh signifikan antara variable kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y). karena memiliki nilai sig >0.05 dimana nilai signifikansi diatas angka 0.05 yaitu 0.717. ($0.717 > 0.05$) Nilai T hitung variable kompensasi 0,364 dan nilai T table dalam penelitian ini adalah 2,006 dengan perhitungan $t \text{ table} = t (\alpha/3 : n-k-1) = t (0,025 : 52) = 2,006$ Nilai t hitung $<$ t table, nilai t hitung lebih kecil t tabel ($0.364 < 2,006$)

Hasil diatas dapat dijelaskan H_{o1} Diterima, sementara H_{a1} Ditolak sehingga diartikan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

2. Variable Job Insecurity (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan table diatas apabila nilai sig kurang dari ($<$) 0,05 atau t hitung lebih dari ($>$) t table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y. Pada job insecurity, ada pengaruh signifikan antara variable job insecurity (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Job insecurity (X2) terhadap motivasi kerja (Y) karena memiliki nilai sig <0.05 dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 ($0.000 < 0.05$) Nilai T hitung Job insecurity 5.137 dan Nilai T table dalam penelitian ini adalah 2,006 dengan perhitungan $t \text{ table} = t (\alpha/3 : n-k-1) = t (0,025 : 52) = 2,006$ dan, nilai T hitung lebih besar dari t tabel ($5.137 > 2,006$). Hasil diatas dapat dijelaskan H_{o2} Ditolak dan H_{a2} Diterima sehingga diartikan bahwa job insecurity secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

4.6.2 Hasil Koefisiensi Determinasi

Salah satu metode untuk melihat sejauh mana variasi dalam satu variable dijelaskan oleh variasi dalam variable lain adalah melalui koefisiensi determinasi. Adapun variable independent kompensasi (X1) dan *job insecurity* (X2) dan variable

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.688	.676	5.154

a. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Tabel 4.22 Koefisiensi Determinasi
Sumber: Olah Data SPSS

dependet motivasi kerja (Y). Nilai koefisien determinasi diperoleh melalui *Adjusted R Square*, dan hasil pengujian koefisien dapat ditemukan sebagai berikut :

Berdasarkan table diatas, persamaan nilai *Adjusted R Square* memiliki angka 0.676 yang dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi dan *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 67,6% terhadap motivasi kerja karyawan, sementara faktor, sedangkan faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini mempunyai nilai kontribusi sebesar 32,4% dimana $100\% - 67,6\%$ adalah 32,4%

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa H_{01} yang menyebutkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diterima. Serta untuk H_{a1} yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ditolak. dalam hal ini adalah motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong.

Berdasarkan pengujian hipotesis serta hasil dari penelitian, menunjukkan bahwa variable kompensasi tidak signifikan terhadap variable motivasi kerja dengan begitu kompensasi yang ada tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, Adapun dalam hasil penelitian dapat dilihat bahwa pada salah satu pernyataan dengan nilai terendah terkait kompensasi yaitu dimana perusahaan memberikan fasilitas berupa kendaraan bisnis dan operasional kerja saya tidak berpengaruh dalam kehidupan pekerjaan. karena ada atau tidaknya fasilitas kendaraan untuk operasional karyawan, karyawan tetap akan bekerja dengan kendaraan pribadi ataupun kendaraan umum. Namun apabila tidak adanya fasilitas

kendaraan operasional bisnis. akan mengganggu kelancaran proses kerja dan aktivitas distribusi perusahaan

Fenomena yang terjadi untuk hasil penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Town Management Summarecon Serpong, pada karakteristik level pekerjaan menunjukkan kebanyakan karyawan berada pada level staff. Dimana untuk level tersebut karyawan lebih menginginkan adanya keamanan psikologi dengan status kepegawaian tetap di perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya. Fenomena yang ada di Town Management Summarecon Serpong lainnya dapat dilihat dari karakteristik usia dimana kebanyakan responden berusia 27 – 35 tahun. Adapun pada usia tersebut memang semakin bertambah usia akan semakin berpengalaman seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan dan akan meningkatkan kompensasi yang diharapkan, namun hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Dari segi usia kompensasi tidak lagi menjadi focus atau tujuan utama karyawan dalam bekerja, kompensasi menjadi tujuan lain dalam motivasi kerja, kelompok usia 27-35 tahun merupakan usia matang dan produktif dalam bekerja, dimana sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup, namun pada kelompok ini juga hal yang diutamakan dalam pekerjaan yang dapat memotivasi dalam bekerja adalah kondisi kerja dan kenyamanan ditempat kerja itu sendiri. Selain itu untuk umur >30 tahun lebih mementingkan interaksi dengan karyawan, akan hubungan antar personal karyawan dan loyalitas, sehingga kompensasi menjadi salah satu faktor bukan menjadi satu satunya faktor dalam motivasi bekerja (Arni Surwanti, 2011) Dari segi karakteristik Pendidikan, rata rata responden memiliki tingkat Pendidikan pada tingkat S1, dimana bagi beberapa karyawan dengan tingkat Pendidikan S1 memiliki motivasi kerja bukan mengacu pada kompensasi yang didapatkan, dalam responden sama halnya dengan karakteristik usia dimana rata rata usia karyawan 27-35 tahun motivasi kerja pada aspek adanya kenyamanan dan keamanan di perusahaan dengan hubungan yang baik antar personal dalam karyawan yang lebih menekankan pada lingkungan kerja yang sehat berupa dukungan dari rekan kerja jika pekerjaan memberikan lingkungan yang positif mungkin karyawan cenderung memilihnya ketimbang kompensasi yang besar.

Walaupun kompensasi yang diberikan perusahaan memadai, tetapi motivasi karyawan Town Management Summarecon Serpong tidak terpengaruh karena karyawan menganggap kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan atas pekerjaan yang mereka lakukan. (Mundakir & Zainuri, 2018)

Selain itu dapat dilihat dari karakteristik status pernikahan, dimana kebanyakan responden memiliki status pernikahan belum menikah. Bagi karyawan yang belum menikah karyawan cenderung belum memiliki banyak kebutuhan dan memiliki kebebasan karena tidak terikat pada keluarga, sehingga dapat lebih leluasa dalam melakukan pekerjaannya Pusparini (dalam Sri Rahayu, 2019), kebebasan yang dimiliki tersebut selalu ingin mencoba pekerjaan atau karir baru yang lebih meningkat, dimana karyawan sering kali memiliki dorongan kuat untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka, serta apabila ketidakpuasan dalam mencapai hal tersebut dapat menyebabkan rasa frustrasi yang mudah muncul Pusparini (dalam Sri Rahayu, 2019) Dengan begitu terkait kompensasi tidak terlalu mempengaruhi motivasi karyawan Town Management Summarecon Serpong karena karyawan yang belum menikah mereka akan lebih mengharapkan jenjang karir dengan menunjukkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka ketimbang kompensasi yang dia dapatkan karena belum banyaknya kebutuhan keluarga.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Pradita M (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Jombang” Dalam penelitian tersebut menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karena tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan akan berdampak kepada peningkatan beban kerja dan target kerja karyawan yang harus dicapai. Beban kerja dan target kerja tersebut menyebabkan tingkat kelelahan dalam bekerja bertambah dan membuat kompensasi bukan lagi menjadi harapan karyawan

4.7.2 Pengaruh Job Insecurity (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Town Management Summarecon Serpong. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner *job insecurity* dimana item tertinggi yang dipilih karyawan yaitu bahwa adanya kejelasan peran dan tanggung jawab yang saya lakukan di perusahaan

Maka hipotesis membuktikan bahwa variable *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa ketika tingkat ketidakamanan pekerjaan meningkat, motivasi kerja juga akan meningkat. Dengan kata lain, jika karyawan merasakan ketidakamanan pekerjaan yang tinggi, maka tingkat motivasi kerja mereka juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jafar et al (2023) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variable Intervening”.

Dalam penelitian tersebut menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap motivasi karena rasa ketidakamanan dengan motivasi dianggap sebagai faktor penting dan konsisten sehingga setiap karyawan harus memberikan kontribusi maksimal serta mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai sehingga ketidakamanan kerja menjadi predictor yang baik bagi motivasi kerja dan memberikan rasa aman dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja. Maka dari itu variable *job insecurity* (ketidakamanan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan,