

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan Dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta

Muh. Rizki Apriandi, Udin Saprudin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: rizki.ap204@gmail.com, dosen01800@unpam.ac.id

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah keseluruhan PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta, sedangkan sampel yang digunakan adalah 90 orang PJLP tersebut, ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat *error* 10% dan teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 8,270 + 0,837X_1$, nilai hasil Uji t diperoleh $t_{hitung} 6,142 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta dengan hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,794 + 0,788X_2$, nilai hasil Uji t diperoleh $t_{hitung} 5,277 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$. (3) Secara simultan Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta dengan hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 4,622 + 0,538X_1 + 0,450X_2$, nilai hasil Uji f diperoleh Nilai $F_{hitung} 92,108 > F_{tabel} 2,76$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,10$. Berdasarkan nilai Uji Koefisien Determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,679 yang artinya, secara simultan variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 67,9 % sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja.

Abstract- This research aims to determine the influence of motivation and compensation on the performance of the PJLP of the Parks and City Forest Service in the Parks Sector of DKI Jakarta Province, both partially and simultaneously. The method in this research is quantitative research. The population studied was the entire PJLP of the DKI Jakarta Provincial Parks and City Forest Service, while the sample used was 90 PJLP people, determined using the Slovin formula with an error rate of 10% and data analysis techniques using multiple linear regression analysis using the SPSS version. 26. The results showed that partially, (1) Motivation has a positive and significant effect on the performance of PJLP of the DKI Jakarta Provincial Parks and Urban Forest Department with the results of a simple linear regression equation $Y = 8.270 + 0.837X_1$, the value of the t test results obtained $t_{count} 6.142 > t_{table} 1.662$ with a significance value of $0.000 < 0.10$. (2) Compensation has a positive and significant effect on the performance of PJLP of the DKI Jakarta Provincial Parks and Urban Forest Department with the results of a simple linear regression equation $Y = 13.794 + 0.788X_2$, the value of the t test results obtained $t_{count} 5.277 > t_{table} 1.662$ with a significance value of $0.000 < 0.10$. (3) Simultaneously, motivation and compensation have a positive and significant effect on the performance of PJLP of the DKI Jakarta Provincial Parks and Urban Forests Department with the results of the multiple linear regression equation $Y = 4.622 + 0.538X_1 + 0.450X_2$, the value of the f test results obtained $F_{count} 92.108 > F_{table} 2.76$ with a significant value of $0.00 < 0.10$. Based on the value of the Determination Coefficient Test indicated by the *R Square* value of 0.679 which means that simultaneously the Motivation variable (X_1) and the Compensation variable (X_2) contribute to the Performance variable (Y) by 67.9% while the remaining 32.1% is influenced by other factors.

Keywords: Motivation, Compensation, Performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam lingkungan pemerintahan, kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PJLP) menjadi sangat penting karena mereka berperan signifikan dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta adalah salah satu unit kerja yang sangat bergantung pada kinerja PJLP dalam menjaga dan merawat fasilitas

taman serta ruang hijau kota. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, termasuk motivasi dan kompensasi.

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja PJLP dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Motivasi yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, peningkatan tingkat absensi, dan rendahnya kepuasan kerja.

Kompensasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, juga berperan penting dalam menentukan kinerja PJLP. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mengurangi semangat kerja. Kombinasi antara motivasi dan kompensasi yang optimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja PJLP dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman memiliki tugas utama dalam mengelola, merawat, dan mengembangkan taman serta ruang terbuka hijau di wilayah DKI Jakarta. Tugas ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pemeliharaan taman, termasuk penanaman pohon, perawatan tanaman, serta penyediaan fasilitas taman yang memadai. Kinerja PJLP dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut sangat penting untuk memastikan taman-taman di Jakarta tetap terawat dengan baik dan memberikan manfaat optimal bagi masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja PJLP di Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan pemerintahan, khususnya dalam meningkatkan kinerja PJLP.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan ini adalah dengan menggunakan metode survey, melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner / angket kepada para responden, dimana dalam hal ini adalah PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman DKI Jakarta. Metode penelitian survey merupakan metode penelitian kuantitatif.

Hubungan antara variabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat, adanya variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Karena dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

a. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Dalam penelitian ini metode pengamatan yang digunakan adalah mengamati secara langsung tentang Motivasi, Kompensasi dan Kinerja.

2. Kuesioner

Kuesioner dilakukan pada responden tentang Motivasi, Kompensasi dan Kinerja. Adapun bobot nilai yang diberikan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Bobot Nilai Kuesioner

Bobot Nilai Kuesioner	Pernyataan Kuesioner
5	Sangat Setuju
4	Setuju

3	Ragu-Ragu
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2019:143)

3. Studi Pustaka
4. Dokumentasi

b. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan software statistik yaitu SPSS V26, adapun beberapa tahapan pengujiannya sebagai berikut.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147) , analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data. Data pada penelitian ini berupa skor hasil minimal, maksimal, jangkauan data, nilai rata-rata dan simpangan baku (standar deviasi). Dalam analisis data dijelaskan bagaimana data yang diperoleh harus dianalisis untuk memperoleh hasil penelitian.

Dalam pengujian validitas ini, digunakan *software* SPSS versi 26 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Buka menu SPSS Versi 26 statistik;
- b. Klik *type in data*, kemudian masukan data mentah;
- c. Pilih menu *analyze*, lalu pilih *Descriptive Statistics*, lalu pilih *Descriptives* hingga muncul kotak dialog *Descriptives*;
- d. Masukkan variabel X_1 , X_2 , dan Y pada kotak *Variable (s)*;
- e. Selanjutnya pilih *Options* dan pilih statistik deskriptif apa saja yang akan digunakan;
- f. Klik *Continue* dan *Ok*.

2. Uji Instrumen

Uji instrumen ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen merupakan hal yang utama dalam meningkatkan efektifitas proses pengumpulan data. Pengujian ini dilakukan agar pada saat penyebaran kuesioner instrumen-instrumen penelitian tersebut sudah valid dan reliabel, yang artinya alat ukur untuk mendapatkan data sudah dapat digunakan.

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. **Uji Heteroskedastisitas**
- d. **Uji Autokorelasi**
- e. Analisis Regresi
- f. Koefisien Korelasi
- g. Koefisien Determinasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Karakteristik Responden

Penulis memaparkan karakteristik sampel / responden atas dasar 4 (empat) kategori, ialah responden atas dasar jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, serta lama bekerja. Berikut uraian secara rinci.

1. Jenis Kelamin Dari Responden

Tabel 2.

Responden Atas Dasar Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	81	90.0	90.0	90.0
	Perempuan	9	10.0	10.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.1 , bisa kita lihat bahwasanya responden / sampel di penelitian ini terdiri atas laki-laki sejumlah 81 orang atau 90%, serta perempuan sejumlah 9 (Sembilan) orang atau 10% .

2. Usia Dari Responden

Tabel 4.2

Responden Atas Dasar Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Dari 20 Tahun	1	1.1	1.1	1.1
	20 Sampai 30 Tahun	22	24.4	24.4	25.6
	31 Sampai 40 Tahun	32	35.6	35.6	61.1
	41 Sampai 50 Tahun	25	27.8	27.8	88.9
	Lebih Dari 50 Tahun	10	11.1	11.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.2 , memperlihatkan bahwasanya penelitian ini terdiri atas, responden memiliki usia kurang dari 20 tahun sejumlah 1 (satu) orang yaitu sejumlah 1,1%, responden memiliki usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 22 orang yaitu sejumlah 24,4%, responden memiliki usia 31 sampai 40 tahun sebanyak 32 orang yaitu sejumlah 35,6%, responden memiliki usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 25 orang yaitu sejumlah 27,8%, serta responden memiliki usia lebih dari 50 tahun sejumlah 10 orang yaitu 11,1 %.

3. Pendidikan Terakhir Dari Responden

Tabel 4.

Responden Atas Dasar Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	15	16.7	16.7	16.7
	SMP	11	12.2	12.2	28.9
	SMA/SMK	61	67.8	67.8	96.7
	S-1	3	3.3	3.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.3 , bisa kita lihat bahwasanya dalam penelitian ini terdiri dari, responden atas tingkatan pendidikan SD dengan jumlah 15 orang yaitu 16,7%, responden atas tingkatan pendidikan SMP dengan jumlah 11 orang yaitu 12,2%, responden atas

tingkatan pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 61 yaitu 67,8%, dan juga responden atas tingkatan pendidikan S-1 dengan jumlah 3 (tiga) orang yaitu 3,3%.

4. Lama Bekerja Dari Responden

Tabel 5.

Responden Atas Dasar Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Sampai 5 Tahun	43	47.8	47.8	47.8
	6 Sampai 10 Tahun	26	28.9	28.9	76.7
	11 Sampai 15 Tahun	15	16.7	16.7	93.3
	Lebih Dari 15 Tahun	6	6.7	6.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.4 , bisa kita lihat bahwasanya penelitian ini terdiri dari, responden dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun dengan jumlah 43 orang yaitu 47,8%, responden dengan lama bekerja 6 sampai 10 tahun sejumlah 26 orang yaitu 28,9%, responden dengan lama bekerja 11 sampai 15 tahun dengan jumlah 15 orang yaitu 16,7%, serta responden dengan lama bekerja lebih dari 15 tahun dengan jumlah 6 (enam) orang yaitu 6,7%.

3.2.2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dipergunakan dalam menguraikan ataupun menjelaskan data. Hasil penelitian ini menampilkan data yaitu nilai atas hasil minimal, nilai atas hasil maksimal, nilai atas hasil jangkauan data, nilai atas hasil rata-rata serta nilai atas hasil simpangan baku atau standar deviasi dari tiap variabel yaitu Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) serta Kinerja (Y). Inilah hasilnya.

Tabel 6.

Hasil Dari Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	90	38	12	50	37.94	4.952
Kompensasi	90	39	11	50	33.31	5.094
Kinerja	90	36	14	50	40.03	5.460
Valid N (listwise)	90					

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.5 di atas, bisa penulis paparkan distribusi data yang dihasilkan dalam penelitian pada uraian berikut.

1. Variabel Motivasi (X_1) bisa dideskripsikan bahwasanya nilai atas hasil jangkauan data yaitu 38, nilai atas hasil minimal ialah 12, nilai atas hasil maksimal ialah 50, nilai atas hasil rata-rata ialah 37,94 serta nilai atas hasil standar deviasi ialah 4,952.
2. Variabel Kompensasi (X_2) bisa dideskripsikan bahwasanya nilai atas hasil jangkauan data yaitu 39, nilai atas hasil minimal yaitu 11, nilai atas hasil maksimal yaitu 50, nilai atas hasil rata-rata yaitu 33,31 serta nilai atas standar deviasi yaitu 5,094.
3. Variabel Kinerja (Y) bisa dideskripsikan bahwasanya nilai atas jangkauan data yaitu 36, nilai atas hasil minimal yaitu 14, nilai atas hasil maksimal yaitu 50, nilai atas hasil rata-rata yaitu 40,03 serta nilai atas hasil standar deviasi yaitu 5,460.

3.2.3 Uji Instrumen

Uji instrumen didasari menggunakan uji validitas serta reliabilitas. Uji tersebut dipergunakan agar bisa dipastikan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan valid juga reliabel.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas ialah suatu cara guna menampilkan tingkat sahih terhadap sebuah instrumen. Uji validasi instrumen dilakukan dalam rangka memahami kesahihan poin pertanyaan atau pernyataan, agar data yang kita pergunakan pada uji-uji berikutnya merupakan data yang sesuai atas dasar poin pernyataan yang valid, serta kemudian poin pernyataan yang tidak valid akan gugur serta lantas di buang atau tidak disertakan pada uji-uji berikutnya. Uji validitas dijalankan dengan langkah memperhatikan perbandingan r_{hitung} dengan r_{Tabel} . Bila ternyata $r_{hitung} > r_{Tabel}$ bisa ditetapkan bahwasanya poin pernyataan valid, namun bila nyatanya $r_{hitung} < r_{Tabel}$ maka dapat dikatakan poin pernyataan tidaklah valid. Besaran kesalahan yang dipergunakan ialah 10% , jumlah sampel yang ditentukan sejumlah $n = 90$, serta nilai variabel bebas = 2 , Kemudian cara menentukan r_{Tabel} bisa dilakukan dengan memakai rumus $DF = n - 2$; $DF = 90 - 2 = 88$, Dapat dinyatakan nilai r_{Tabel} ialah = 0,174 (uji r_{Tabel} terlampir).

- Apabila nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ (0,174) dinyatakan poin pernyataan valid.
- Apabila nilai $r_{hitung} < r_{Tabel}$ (0,174) dinyatakan poin pernyataan tidaklah valid.

Langkah Uji validitas pada penelitian ini dianalisis memakai alat bantu *software* komputer SPSS 26 hingga didapati hasil akhir seperti ini.

a. Hasil Dari Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 7. Uji Validitas Motivasi

Poin	r_{hitung}	r_{Tabel}	Hasil
P.1	0,725	0,174	Valid
P.2	0,727	0,174	Valid
P.3	0,588	0,174	Valid
P.4	0,513	0,174	Valid
P.5	0,701	0,174	Valid
P.6	0,721	0,174	Valid
P.7	0,722	0,174	Valid
P.8	0,734	0,174	Valid
P.9	0,630	0,174	Valid
P.10	0,609	0,174	Valid

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.10 uji validitas variabel Motivasi bisa dipahami bahwasanya semua nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ 0,174 , sehingga bisa dikatakan dan dipastikan bahwasanya seluruh poin pernyataan yang ada dalam variabel Motivasi ialah valid, dan tentunya tidak ada poin pernyataan yang dihilangkan serta semua poin pernyataan bisa dipergunakan dalam keseluruhan model uji-uji lainnya.

b. Hasil Dari Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 8. Uji Validitas Kompensasi

Poin	r_{hitung}	r_{Tabel}	Hasil
------	--------------	-------------	-------

P.1	0,711	0,174	Valid
P.2	0,730	0,174	Valid
P.3	0,653	0,174	Valid
P.4	0,524	0,174	Valid
P.5	0,578	0,174	Valid
P.6	0,521	0,174	Valid
P.7	0,549	0,174	Valid
P.8	0,524	0,174	Valid
P.9	0,580	0,174	Valid
P.10	0,630	0,174	Valid

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.11 uji validitas variabel Kompensasi bisa dipahami bahwasanya semua nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ 0,174 , sehingga bisa dikatakan dan dipastikan bahwasanya seluruh poin pernyataan yang ada dalam variabel Kompensasi ialah valid, dan tentunya tidak ada poin pernyataan yang dihilangkan serta semua poin pernyataan bisa dipergunakan dalam keseluruhan model uji-uji lainnya.

c. Hasil Dari Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 9. Uji Validitas Kinerja

Poin	r_{hitung}	r_{Tabel}	Hasil
P.1	0,756	0,174	Valid
P.2	0,778	0,174	Valid
P.3	0,810	0,174	Valid
P.4	0,777	0,174	Valid
P.5	0,786	0,174	Valid
P.6	0,735	0,174	Valid
P.7	0,748	0,174	Valid
P.8	0,733	0,174	Valid
P.9	0,699	0,174	Valid
P.10	0,640	0,174	Valid

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.12 uji validitas variabel Kinerja bisa dipahami bahwasanya semua nilai $r_{hitung} > r_{Tabel}$ 0,174 , sehingga bisa dikatakan dan dipastikan bahwasanya seluruh poin pernyataan yang ada dalam variabel Kinerja ialah valid, dan tentunya tidak ada poin pernyataan yang dihilangkan serta semua poin pernyataan bisa dipergunakan dalam keseluruhan model uji-uji lainnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah suatu alat pengukuran sebuah kuesioner yang adalah indikator daripada variabel. Poin pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel ataupun andal dengan catatan penilaian responden kepada pernyataan harus konsisten. Artinya walaupun berkali-kali pengulangan pun hasilnya akan tetap sama. Uji reliabilitas ialah penggambaran hasil penilaian dengan memakai obyek yang sama, serta menampilkan data hasil yang sama pula. Sebuah variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan syarat lolos kategori berikut ini.

Tabel 10. Kategori Penilaian Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas α	Kriteria
> 0.900	Sangat Reliabel
0.700-0.900	Reliabel
0.400-0.700	Cukup Reliabel
0.200-0.400	Kurang Reliabel
< 0.200	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Berikut hasil uji reliabilitas dimana pengukuran memakai rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 11. Hasil Dari Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1	Motivasi (X_1)	0,859	Reliabel
2	Kompensasi (X_2)	0,796	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,910	Sangat Reliabel

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 4.14 di atas bisa kita cermati bahwasanya tiap-tiap variabel mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang berada dalam rentang reliabel dan sangat reliabel atau berada > 0,70 dan > 0,90. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwasanya semua variabel yang diteliti telah lolos uji reliabilitas, dikatakan seluruh poin pernyataan dapat diyakini juga tentunya dapat dipergunakan kembali pada penelitian-penelitian berikutnya.

3.2.5. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian, penulis menerapkan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, serta uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji ini diterapkan guna melihat, apakah pada bentuk model regresi, variabel pengganggu / residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dinyatakan layak serta baik di sebuah penelitian apabila mempunyai distribusi normal atau paling tidak menghampiri normal. Uji Normalitas dipergunakan terhadap nilai sisa data penelitian dengan uji Kolmogorov Smirnov. Data dinyatakan tidak mempunyai distribusi secara normal jika nilai sig. < 0,1. Kemudian apabila nilai sig. > 0,1 maka data tersebut dinyatakan mempunyai distribusi secara normal. Lalu jika histogram berdistribusi normal maka data yang dipergunakan bisa dikatakan normal, kemudian jika PP plot menghasilkan garis diagonal, data yang dipergunakan dinyatakan normal. Hasil dari uji normalitas ialah :

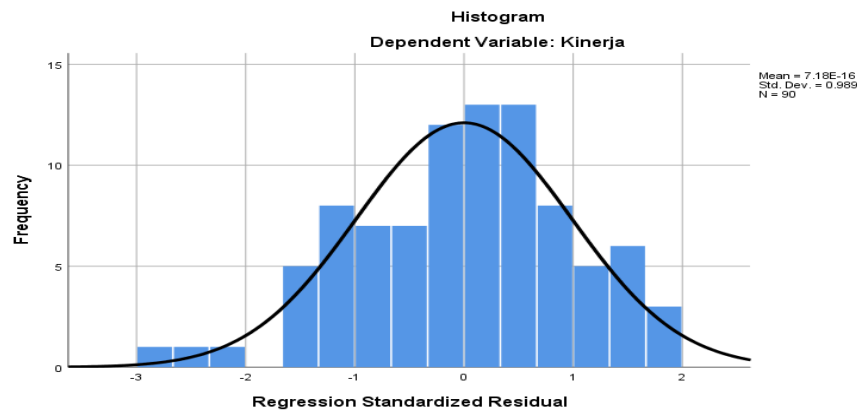
Tabel 12. Hasil Dari Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	90

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09219765
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.029
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
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.		

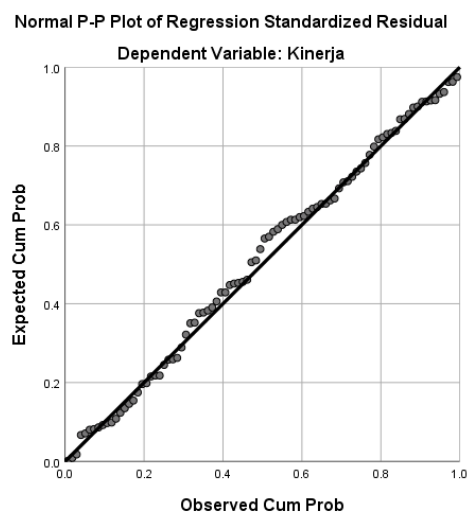
Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar hasil Tabel 12. tersebut bisa kita cermati bahwasanya besaran (*Asymp. Sig (2-tailed)*) ialah senilai 0,200 . Nilai sig. $0,200 > 0,1$ yang artinya bisa dikatakan jika data terdistribusi secara normal serta bisa dilanjutkan ke tahap uji-uji berikutnya.



Pengolahan menggunakan SPSS 26

Gambar 1. Gambar Histogram



Gambar 2. Hasil P-P Plot

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Dari gambar 2. uji histogram, bisa dicermati bahwasanya data-data tersebut terdistribusi dengan normal, dengan menyamai rupa histogram secara simetris juga tidak terbelong condong pada salah satu sisinya. Kemudian gambar 4.3 uji normalitas *Probability Plot* bisa dicermati bahwasanya penyebaran data mengikuti garis diagonal yang ada serta tersebar di area garis diagonal. Atas dasar uji histogram serta *Probability Plot*, bisa kita nyatakan bahwasanya model regresi pada penelitian terdistribusi dengan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini diaplikasikan guna mengetahui apakah terdapat korelasi diantara variabel independen / bebas di dalam model regresi. Dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas apabila nilai *Tolerance* lebih besar daripada 0,10. Kemudian bagi besaran VIF disebutkan tidak terjadi Multikolinieritas jika nilainya lebih kecil dari 10. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 12. Hasil Dari Pengujian Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	4.622	2.653		1.742	.085		
Motivasi	.538	.088	.488	6.142	.000	.583	1.715
Kompensasi	.450	.085	.420	5.277	.000	.583	1.715

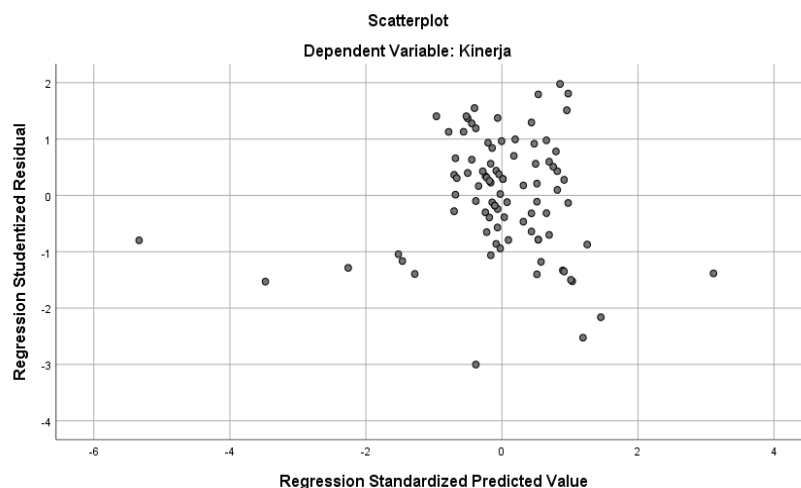
a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan dengan SPSS 26

Atas dasar Tabel 12 bisa kita perhatikan bahwasanya nilai *Tolerance* variabel motivasi serta kompensasi senilai 0,583, berarti nilai itu lebih besar daripada 0,10 lalu nilai VIF dari variabel motivasi serta kompensasi senilai 1,715, berarti nilai itu kurang dari atau lebih kecil dari 10. Dari kriteria tersebut maka bisa ditetapkan bahwasanya variabel motivasi dan kompensasi tidak terindikasi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipakai guna mencermati variabel pengganggu di bentuk regresi punya varians yang sama atau tidak. Apabila punya varians yang sama, artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun apabila tidak memiliki varians yang sama artinya terjadi gejala heteroskedastisitas. Penilaian heteroskedastisitas bisa dikerjakan memakai metode *scatter plot* yaitu dengan cara memplotkan hasil nilai ZPRED atau nilai prediksi terhadap hasil nilai SRESID atau nilai residualnya. Hasil pengujian ialah berikut.



Gambar 3. Hasil Dari Pengujian Heteroskedastisitas

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar gambar 3. tersebut, bisa kita perhatikan bahwasanya pada sumbu Y titik-titik mengalami penyebaran di atas serta di bawah angka nol, lalu juga tidak menyerupai sebuah pola atau bentuk tertentu. Dari hasil itu bisa dinyatakan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah suatu uji yang menjelaskan apakah pada bentuk regresi, di antara variabel pengganggu terdapat kondisi serial ataukah tidak. Guna mengetahui dalam bentuk regresi apakah memiliki autokorelasi ataupun tidak, akan dipergunakan Durbin Watson (DW) test, berikut hasilnya.

Tabel 13. Hasil Dari Pengujian Autokorelasi Durbin Watson

Tabel 13. Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.672	3.128	1.732
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 13. ,nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh ialah senilai 1,732. Pada kriteria uji autokorelasi Durbin Watson Test (*Tabel 4.18*) nilai 1,732 masuk pada interval 1,55 – 2,46 yang artinya bisa kita simpulkan bahwa data dalam penelitian tidak terdapat gejala autokorelasi.

Tabel 14. Hasil Dari Pengujian Runs Test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.40798
Cases < Test Value	45
Cases >= Test Value	45
Total Cases	90
Number of Runs	40
Z	-1.272
Asymp. Sig. (2-tailed)	.203
a. Median	

Pengolahan dengan SPSS 26

Selanjutnya adalah menguji autokorelasi memakai metode *runs test*. Berdasarkan Tabel 4.19 uji autokorelasi menggunakan metode *runs test* didapati Asymp.sig (2-tailed) senilai 0,203 . Hasilnya adalah Asymp.sig (2-tailed) 0,203 > 0,10 , artinya bisa kita simpulkan bahwasanya data pada penelitian tidak ada gejala autokorelasi.

3.2.6. Analisis Regresi

Analisis ini dipakai guna mengetahui bagaimana variabel dependen/kriterium bisa diprediksikan terhadap variabel independent/prediktor, bisa dengan tersendiri / parsial ataupun dengan bersama-sama / simultan. Analisis regresi bisa juga dipergunakan sebagai dasar mengambil keputusan untuk menambahkan atau mengurangi suatu satuan atau fungsi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen melalui model garis regresi.

1. Hasil Dari Analisis Regresi Linier Sederhana Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 15. Analisis Regresi Linier Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.270	2.926		2.826	.006
Motivasi	.837	.076	.759	10.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 15. di atas dihasilkan persamaan regresi linier sederhana berikut.

$$Y = 8,270 + 0,837X_1$$

Dengan X₁ = Motivasi

Y = Kinerja

Apabila nilai X₁ = 0 maka akan didapati Y = 8,270

Berarti (a) atau konstanta atau senilai 8,270 menyatakan bahwasanya ketika Motivasi (X₁) memiliki nilai nol / tidak mengalami peningkatan, maka kinerja (Y) akan tetap senilai 8,270. Koefisien regresi (b) senilai 0,837 (positif) ialah menyatakan pengaruh secara searah, menunjukkan pada tiap pertambahan variabel Motivasi senilai satu satuan dia akan memberi peningkatan kinerja senilai 0,837 satuan.

2. Hasil Dari Analisis Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 16. Analisis Regresi Linier Sederhana (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	13.794	2.611		5.284	.000
Kompensasi	.788	.077	.735	10.167	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 16. tersebut dihasilkan persamaan regresi linier sederhana berikut.

$$Y = 13,794 + 0,788X_2$$

Dengan X₂ = Kompensasi

Y = Kinerja

Apabila nilai X₂ = 0 maka akan didapati Y = 13,794

Berarti (a) atau konstanta senilai 13,794 menyatakan bahwasanya ketika Kompensasi (X₂) memiliki nilai nol / tidak mengalami peningkatan, maka kinerja (Y) akan tetap senilai 13,794. Koefisien regresi (b) senilai 0,788 (positif) ialah menyatakan pengaruh secara searah,

menunjukkan pada tiap penambahan variabel Kompensasi senilai satu satuan dia akan memberi peningkatan Kinerja senilai 0,788 satuan.

3. Hasil Dari Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi (X₁) serta Kompensasi (X₂) Terhadap Y

Tabel 17. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4.622	2.653		1.742	.085
Motivasi	.538	.088	.488	6.142	.000
Kompensasi	.450	.085	.420	5.277	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 17. dihasilkan besaran koefisien regresi variabel motivasi senilai 0,538 , kompensasi senilai 0,450 dan *constant* senilai 4,622. Atas hasil tersebut didapat hasil :

$$Y = 4,622 + 0,538X_1 + 0,450X_2$$

Berikut penjelasannya.

- Konstanta senilai 4,622 menunjukkan apabila variabel motivasi serta variabel kompensasi memiliki nilai nol / tidak ada peningkatan maka kinerja akan tetap senilai 4,622.
- Nilai regresi 0,538X₁ (positif) koefisien memiliki nilai positif menunjukkan terdapat pengaruh positif diantara motivasi dengan kinerja, sehingga jika variabel Motivasi (X₁) mendapat peningkatan senilai satu satuan serta variabel Kompensasi (X₂) memiliki kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan senilai 0,538 satuan.
- Nilai regresi 0,450X₂ (positif) koefisien memiliki nilai positif memberi arti bahwa terdapat pengaruh positif diantara kompensasi dengan kinerja, sehingga jika variabel kompensasi (X₂) mengalami peningkatan senilai satu satuan dengan serta variabel motivasi (X₁) memiliki kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan senilai 0,450 satuan.

3.2.7. Uji Koefisien Korelasi

Kecil besarnya hubungan pada analisis korelasi dilambangkan terhadap bilangan yang dinyatakan melalui koefisien korelasi. Arah korelasi yang positif dinyatakan melalui koefisien yang mempunyai tanda positif. Begitupun sebaliknya, Arah korelasi yang negatif dinyatakan melalui koefisien yang mempunyai tanda negatif. Kemudian dinyatakan tidak terdapat hubungan diantara X serta Y melalui koefisien yang memiliki nilai nol. Berikut ialah penafsiran koefisien korelasi.

Tabel 18. Penafsiran Terhadap Koefisien Korelasi

Skala	Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono dan Susanto (2017: 266)

1. Hasil Dari Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 19 Koefisien Korelasi (X₁) Terhadap (Y)

Correlations		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 19. di atas bisa dicermati bahwasanya nilai korelasi Variabel Motivasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,759 adalah termasuk pada kategori penafsiran direntang 0.60 – 0.799 mempunyai tingkat hubungan “Kuat”.

2. Hasil Dari Pengujian Koefisien Korelasi Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 20. Koefisien Korelasi (X₂) Terhadap (Y)

Correlations		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 20. bisa dicermati bahwasanya nilai korelasi variabel Kompensasi (X₂) terhadap (Y) sebesar 0,735 adalah termasuk pada kategori penafsiran direntang 0.60 – 0.799 mempunyai tingkat hubungan “Kuat”.

3. Hasil dari Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 21. Koefisien Korelasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.672	3.128	1.732

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 21. bisa dicermati bahwasanya nilai korelasi secara bersama-sama ataupun simultan antara variabel Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Kinerja (Y) senilai 0,824 ialah masuk pada kriteria penafsiran direntang 0.80 – 1.00 yang mempunyai tingkat hubungan “Sangat Kuat”.

3.2.8. Uji Koefisien Determinasi

Guna mengetahui besaran pengaruh diantara variabel independen kepada variabel dependen secara parsial maupun simultan bisa dilakukan menggunakan uji ini. Koefisien determinasi ialah besaran yang dipakai guna untuk menampilkan skala kekuatan hubungan antar 2 (dua) variabel ataupun lebih melalui nilai persentase.

1. Hasil Dari Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja(Y)

Tabel 22. Koefien Determinasi (X₁) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.577	.572	3.573
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 22. di atas bisa dicermati bahwasanya besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai *R Square* senilai 0,577 mempunyai arti, variabel Motivasi (X₁) menyatakan kontribusi kepada variabel kinerja (Y) senilai 57,7 % , kemudian sisanya 42,3% dapat dipengaruhi faktor lainnya.

2. Hasil Dari Pengujian Koefisien Determinasi Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 23. Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.535	3.723
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 23. bisa dicermati bahwasanya besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai *R Square* senilai 0,540 mempunyai arti, variabel Kompensasi (X₂) menyatakan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) senilai 54 % , kemudian sisanya 46% dapat dipengaruhi faktor lainnya.

3. Hasil Dari Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi (X₁) serta Kompensasi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 24. Koefisien Determinasi (X₁) serta (X₂) Terhadap (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.672	3.128	1.732
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 24. bisa dicermati bahwasanya besaran koefisien determinasi ditampilkan melalui nilai *R Square* senilai 0,679 mempunyai arti, secara bersama-sama

ataupun simultan variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) menyumbangkan kontribusi kepada variabel Kinerja (Y) senilai 67,9 % , kemudian sisanya senilai 32,1% dapat dipengaruhi faktor lainnya.

4.2.9. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t di pengujian ini dipakai guna mencermati apakah secara tersendiri ataupun parsial dari tiap variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) terdapat pengaruh yang signifikan, ialah Motivasi dan Kompensasi, terhadap Kinerja PJLP secara parsial (Individu). Untuk perbandingan guna mengetahui pengaruh signifikan, dipakailah kriteria taraf signifikan senilai 10 % (0,1) serta mengukur perbandingan t_{hitung} terhadap t_{Tabel} . Selanjutnya aturan dalam mengetahui t_{Tabel} didapati melalui, jumlah responden $n = 90 - 2 = 88$. Dicermati dari nilai distribusi t_{Tabel} (Tabel t terlampir) maka nilai t_{Tabel} ialah 1,662. Kriteria yang dipakai ialah, apabila $t_{hitung} <$ dari t_{Tabel} artinya H_a ditolak serta H_0 diterima atau bisa juga apabila $t_{hitung} >$ t_{Tabel} artinya H_a diterima serta H_0 ditolak. Kemudian besaran nilai signifikansi yaitu $p < 0,10$ bisa diartikan bahwasanya secara tersendiri ataupun parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian yaitu sebagai berikut ini.

a. Hasil Dari Pengujian t Parsial Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 25 Uji t (X_1) Terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4.622	2.653		1.742	.085
Motivasi	.538	.088	.488	6.142	.000
Kompensasi	.450	.085	.420	5.277	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 25. bisa dicermati bahwasanya nilai t_{hitung} 6,142 $>$ t_{Tabel} 1,662 serta nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,10 sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak artinya, Motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

b. Hasil Dari Pengujian t Parsial Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Tabel 26. Uji t (X_2) Terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	4.622	2.653		1.742	.085
Motivasi	.538	.088	.488	6.142	.000
Kompensasi	.450	.085	.420	5.277	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 26. bisa dicermati bahwasanya nilai t_{hitung} 5,277 $>$ t_{Tabel} 1,662 serta nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,10 sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak yang artinya, Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

2. Uji F (Simultan)

Guna mengetahui apakah variabel independent ataupun bebas mempunyai pengaruh kepada variabel dependen ataupun terikat secara bersama-sama ataupun simultan maka diaplikasikan Uji F ini. Pengujian dilaksanakan memakai distribusi F serta melihat perbandingan antara nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{Tabel} . Guna menampilkan nilai F, perlu untuk terdapat derajat bebas pembilang serta derajat bebas penyebut, memakai rumus ini.

$$DF \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = n - k - 1$$

a = jumlah responden / sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

$$DF \text{ (pembilang)} = 2 - 1 = 1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = 90 - 2 - 1 = 87$$

Jadi, nilai F_{Tabel} ialah = 2,76 (Tabel F terlampir)

Hasil Dari Pengujian F Simultan Motivasi (X_1) serta Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 27. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1801.910	2	900.955	92.108	.000 ^b
	Residual	850.990	87	9.781		
	Total	2652.900	89			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Pengolahan menggunakan SPSS 26

Atas dasar Tabel 27. didapati nilai $F_{hitung} 92,108 > F_{Tabel} 2,76$ kemudian nilai signifikan $0,00 < 0,10$ sehingga H_a diterima serta H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama ataupun simultan Motivasi serta Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

3.2 Pembahasan

3.2.1 . Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta. Pernyataan tersebut bisa diperhatikan atas dasar model regresi linier sederhana $Y = 8,270 + 0,837X_1$, mempunyai arti, nilai (a) atau konstanta senilai 8,270 menunjukkan ketika Motivasi (X_1) memiliki nilai nol atau tidak mengalami peningkatan, Kinerja PJLP (Y) akan tetap senilai 8,270. Koefisien regresi nilai (b) senilai 0,837 (positif) memberi arti pengaruh yang searah, atau tiap pertambahan variabel Motivasi senilai satu satuan maka akan memberi peningkatan Kinerja PJLP senilai 0,837 satuan.

Nilai dari korelasi variabel Motivasi senilai 0,759 termasuk di kategori penafsiran dalam rentang 0.60 – 0.799 mempunyai tingkat hubungan “Kuat”. Berarti tingkat hubungan Motivasi terhadap kinerja PJLP mempunyai tingkat hubungan kuat.

Nilai dari *R Square* senilai 0,577 memperlihatkan nilai dari koefisien determinasi, mempunyai arti variabel Motivasi (X_1) menyumbangkan kontribusi terhadap variabel kinerja PJLP (Y) senilai 57,7 %, kemudian sisanya senilai 42,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Nilai $t_{hitung} 6,142 > t_{Tabel} 1,662$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$ maka H_a diterima serta H_0 ditolak mempunyai arti, Motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019) yang mengatakan bahwasanya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian Karina, M., & Astriyanti, Y. (2023) yang mengatakan bahwasanya Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Marlius, D., & Pebrina, I. (2022) yang mengatakan bahwasanya Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta hasil penelitian Kilvin, K., & Siagian, M. (2020) yang mengatakan bahwasanya Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.2. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta. Pernyataan tersebut bisa diperhatikan atas dasar model regresi linier sederhana $Y = 13,794 + 0,788X_2$, mempunyai arti nilai (a) atau konstanta senilai 13,794 menunjukkan ketika Kompensasi (X_2) bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, Kinerja PJLP (Y) akan tetap senilai 13,794. Koefisien regresi nilai (b) senilai 0,788 (positif) memberi arti pengaruh yang searah, atau tiap pertambahan variabel Kompensasi senilai satu satuan maka akan memberi peningkatan Kinerja PJLP senilai 0,788 satuan.

Nilai dari korelasi variabel Kompensasi senilai 0,735 termasuk di kategori penafsiran dalam rentang 0.60 – 0.799 mempunyai tingkat hubungan “Kuat”. Berarti tingkat hubungan kompensasi terhadap kinerja mempunyai tingkat hubungan kuat.

Nilai dari *R Square* senilai 0,540 memperlihatkan nilai dari koefisien determinasi, mempunyai arti, variabel Kompensasi (X_2) menyumbangkan kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) senilai 54 % , kemudian sisanya senilai 46% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai $t_{hitung} 5,277 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,10$ maka H_a diterima serta H_0 ditolak mempunyai arti, Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poluakan, A. K., & Runtuwene, F. (2019) yang mengatakan bahwasanya Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Firwish, S., & Suhardi. (2020) yang mengatakan bahwasanya Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Simbolon, R. (2021) yang mengatakan bahwasanya Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Nopriandi, N. (2023) yang mengatakan bahwasanya Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.3.3 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja (Y)

Secara bersama-sama atau simultan Motivasi serta kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta , pernyataan itu bisa dipastikan melalui hasil model regresi linier berganda $Y = 4,622 + 0,538X_1 + 0,450X_2$, konstanta senilai 4,622 memberi arti, apabila variabel Motivasi dan variabel Kompensasi bernilai nol atau tidak mengalami peningkatan, Kinerja PJLP akan tetap mempunyai nilai senilai 4,622. Nilai regresi $0,538X_1$ (positif), mempunyai arti terjadi pengaruh positif antara Motivasi dengan Kinerja PJLP, atas dasar tersebut jika variabel Motivasi (X_1) bertambah satu satuan dengan asumsi variabel Kompensasi (X_2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja PJLP (Y) akan bertambah 0,538 satuan. Nilai regresi $0,450X_2$ (positif), mempunyai arti terjadi pengaruh positif antara Kompensasi dengan Kinerja PJLP, atas dasar tersebut jika variabel Kompensasi (X_2) bertambah satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) dalam keadaan tetap, maka Kinerja PJLP (Y) akan bertambah 0,450 satuan.

Nilai dari korelasi variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) senilai 0,824 termasuk di kategori penafsiran dalam rentang 0.80 – 1.00 memiliki tingkat hubungan “Sangat Kuat”. Berarti, secara simultan tingkat hubungan diantara Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) mempunyai tingkat hubungan sangat kuat.

Nilai dari R Square senilai 0,679 memperlihatkan nilai dari koefisien determinasi, mempunyai arti, secara bersama-sama atau simultan variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) menyumbangkan kontribusi terhadap variabel Kinerja (Y) senilai 67,9 % , kemudian sisanya senilai 32,1% dipengaruhi faktor lainnya. Nilai $F_{hitung} 92,108 > F_{Tabel} 2,76$ serta nilai signifikan $0,00 < 0,10$, atas dasar tersebut maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti secara bersama-sama atau simultan Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020) yang mengatakan bahwasanya secara simultan Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022) yang mengatakan bahwasanya secara simultan Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih, E., & Harini, S. (2020) yang mengatakan bahwasanya secara simultan Motivasi kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputro, E., & Darda, A. (2019) yang mengatakan bahwasanya secara simultan Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. KESIMPULAN

Atas dasar hasil dari penelitian yang telah penulis lakukan terhadap PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta, penulis menarik kesimpulan :

1. Motivasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta, pernyataan itu bisa dilihat melalui hasil model regresi linier sederhana $Y = 8,270 + 0,837X_1$. Nilai dari korelasi senilai 0,759 (kuat). Nilai dari koefisien determinasi senilai 57,7 % . Nilai dari $t_{hitung} 6,142 > t_{Tabel} 1,662$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,10$.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta, pernyataan itu bisa dilihat melalui hasil model regresi linier sederhana $Y = 13,794 + 0,788X_2$. Nilai dari korelasi senilai 0,735 (kuat). Nilai dari koefisien determinasi senilai 54 % . Nilai dari $t_{hitung} 5,277 > t_{Tabel} 1,662$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,10$.
3. Secara simultan Motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja PJLP Dinas Pertamanan dan Hutan Kota Bidang Taman Provinsi DKI Jakarta, pernyataan itu dapat dilihat melalui hasil model regresi linier berganda $Y = 4,622 + 0,538X_1 + 0,450X_2$. Nilai dari korelasi senilai 0,824 (sangat kuat). Nilai dari koefisien determinasi senilai 67,9 % . Nilai dari $F_{hitung} 92,108 > F_{Tabel} 2,76$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,10$.

REFERENCES

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2018). *Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Edisi (Cetakan ke-1). Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B.W . (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Cetakan ke-1). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristina, N., & Wahna, W. (2019). *Managerial Skill*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nurdiansyah, H., & Robbi, S. R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke-dua puluh sembilan)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Jurnal

- Anisa, C. A. (2021). Tingkat manajemen dan manajer beserta fungsi-fungsi manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150-164.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77-83.
- Eri, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952-962.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 265-277.
- Gesi, B., Laan, R., & Lamaya, F. (2019). Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 5-10.
- Karina, M., & Astriyanti, Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Penyedia Jasa Lainnya Perorang (PJLP) Monas. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 32-45.
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sinter di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 206-219.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Nopriandi, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Wilmar Cahaya Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 151-168.
- Poluakan, A. K., & Runtuwene, R. F. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70.
- Rahmadani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 1700-1704.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai honorer pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114-123.
- Simbolon, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Literatus*, 3(1), 35-43.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius*, 3(2).
- Yuningsih, E., & Harini, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1).