

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Jumriah¹, Akmal Umar², Andi Arwinda Wildam³,

Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia ,Stimi Yapmi Makassar, Indonesia^{1,2,3},

jmriah2006@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1.) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum (PDAM) Kota Makassar. 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan umum daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. 3) pengaruh Kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum (PDAM) Kota Makassar. Data ini diambil dari seluruh populasi dan sampel. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan analisis statistik melalui regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t serta uji f dengan menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu sistem dalam manajemen yang berfungsi untuk mengatur serta mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan mampu memberikan kontribusi positif dalam bekerja sama guna meraih tujuan organisasi. Dalam setiap bentuk organisasi atau bisnis, peran karyawan sangat penting sebagai faktor utama dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana pengelolaan SDM dilakukan serta bagaimana peningkatan kualitas karyawan terus dikembangkan demi mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam menghadapi tantangan pasar global yang dinamis, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, organisasi memerlukan SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, SDM menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan bisnis di era globalisasi saat ini. (Akmal Umar et al.,2024).

Kinerja karyawan mencerminkan hasil pekerjaan baik dari segi kualitas yakni seberapa baik tugas diselesaikan maupun kuantitas berapa lama waktu yang dicurahkan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja juga mencakup perilaku nyata karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Dalam realita saat

ini, manusia bekerja tidak hanya untuk aktualisasi diri tetapi juga demi memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai apresiasi atas hasil kerja yang telah mereka lakukan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan ketentuan perusahaan sangat penting untuk diterapkan. Kompensasi dapat berupa uang tunai, barang, maupun bentuk lain baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima sebagai bentuk balas jasa. Dalam konteks organisasi, kompensasi juga kerap dipandang sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan.

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang dikemukakan Maslow yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2013;101), bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bagai sebagai rasa puasnya. Motivasi juga menjadi faktor krusial dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi juga menjadi faktor krusial dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Motivasi yang tinggi akan menciptakan dorongan internal dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target secara maksimal. Baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik perlu dibangun agar karyawan memiliki semangat kerja yang stabil dan berkelanjutan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar Merupakan salah satu badan usaha milik daerah (BUMD) yang memiliki peran penting dalam menyediakan layanan air bersih kepada masyarakat. Sebagai instansi pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas layanan yang diberikan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, manajemen perlu memperhatikan berbagai aspek, di antaranya adalah kompensasi dan motivasi. Kompensasi yang layak merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja diyakini dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Selain itu, motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari atasan.

TINJAUAN TEORI

Kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan atau Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Soelistya, et al., 2021:7), kompensasi mencakup seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

kompensasi merupakan berbagai bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari status mereka sebagai tenaga kerja yang dipekerjakan oleh organisasi. Menurut Dessler (dalam Soelistya, et al., 2021:7-8).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.

Menurut Rahmawati (2020), Motivasi Berasal dari bahasa latin *Movere*, Yang memiliki arti gerak atau dorongan untuk bergerak. Motivasi bisa di artikan dengan memberikan tenaga atau dorongan sehingga sesuatu yang dimotivasi tersebut bergerak.

Handoko (2020), Motivasi sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan hal penting untuk manajer, Karena Manajer perlu bekerja dengan orang lain

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Suryadi (dalam Jelatu dan Jewaru, 2024:37), kinerja merupakan hasil keseluruhan yang dicapai oleh seorang karyawan selama menjalankan pekerjaannya, yang diukur berdasarkan sejumlah kriteria yang telah ditetapkan dalam suatu posisi atau jabatan.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. Penelitian ini Menggunakan Metode Kuantitatif yang bersifat objektif, dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Untuk menjamin keakuratan dan

konsistensi hasil, dilakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. (Sahir 2021).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar di Jl. Dr. Ratulangi No. 3 Makassar. Dan Waktu Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan Mulai bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2025.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari instansi baik secara lisan maupun tertulis dan data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk angka berupa hasil dari perhitungan pengukuran misalnya umur karyawan, jumlah karyawan. Sumber data Dalam penelitian ini yaitu Data primer merupakan data utama yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Selain data primer, peneliti juga menggunakan data , adalah informasi yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui perantara, seperti dokumen, buku kependudukan, serta berbagai sumber referensi lain yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2022:215) merujuk pada wilayah generalisasi yang mencakup objek-objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk menjadi subjek penelitian. Berdasarkan penelitian tersebut, maka yang akan ditentukan untuk menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PDAM kota Makassar. Adapun total keseluruhan karyawan pada Bagian Umum dan Kepegawaian sebanyak 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2022:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability* sampling dengan teknik penarikan Jenuh Sampling karena pengambilan yang digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan ialah seluruh Karyawan pada bagian Umum dan kepegawaian sebanyak 60 karyawan dan sebagai responden peneliti

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini Adalah:

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner (Angket) merupakan pengumpulan data melalui cara mengajukan pertanyaan kepada responden untuk di isi sesuai dengan keadaannya yang sebenarnya.

Metode Analisis Data

1. Analisis kualitas instrumen

Analisis kualitas instrumen adalah teknik digunakan untuk mengukur kelayakan butir pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. supaya kuesioner yang disebarakan dapat diukur dengan baik, penting untuk memastikan bahwa keusioner tersebut valid dan reliable. Hal ini dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reabilitas dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS (*International Business Machine Statistic Prodict and Service Solution*) Versi 30 2025.

a. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, menggunakan uji dua sisi dengan jumlah data (n) = 100 dan derajat kebebasan (df) = $n-2$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang dapat ditentukan melalui pengujian statistik menggunakan Cronbach's Alpha .

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ialah teknik yang digunakan untuk menyajikan data kuantitatif dalam bentuk deskriptif. Analisis ini menggambarkan data yang telah terkumpul secara apa adanya, tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif akan mendeskripsikan dan menggambarkan data dari ketiga variable, yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan melihat rata-rata (mean) dari masing-masing pertanyaan atau pernyataan setiap variabel.

3. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah metode analisis yang digunakan untuk mengolah data dari sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Statistik ini digunakan untuk mengambil kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel dengan kebenaran yang bersifa tprobabilitas (peluang) mengenai

kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota makassar.

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan kelayakan model regresi sebagai alat prediksi yang akurat. Proses ini melibatkan beberapa jenis pengujian.

- a. Uji Normalitas: Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang digunakan dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak.
- b. Uji Multikolinearitas: Uji multikolinearitas digunakan dalam analisis regresi untuk memastikan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Analisis Regresi Linear Berganda

2) Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Sebaliknya, semakin besar nilai R^2 , semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan lampiran semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

4) Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya oleh peneliti

a. Uji Signifikansi Parsial (T-Test)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, yang bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji t dapat dianalisis melalui kolom sig. pada tabel coefficients. Jika nilai signifikansi (p -value) kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen secara parsial.

b. Uji Signifikansi Simultan (F-Test)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan

dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F dengan batas signifikansi yang telah ditetapkan. Jika nilai probabilitas signifikansi sama dengan atau lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan model regresi dianggap layak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir (item) pernyataan yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor per konstruk dan skor total seluruh item pernyataan. Pengambilan keputusan uji validitas yaitu jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item tersebut valid. Sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item tersebut tidak valid. Diperoleh dari $df = (N-2)$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan valid, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1

Validitas variabel Kompensasi

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,574	0,254	Valid
X1.2	0,608	0,254	Valid
X1.3	0,460	0,254	Valid
X1.4	0,636	0,254	Valid
X1.5	0,767	0,254	Valid
X1.6	0,783	0,254	Valid
X1.7	0,596	0,254	Valid

Sumber: SPSS 30 (2025)

Tabel 2

Validitas variabel Motivasi

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,736	0,254	Valid
X2.2	0,724	0,254	Valid
X2.3	0,718	0,254	Valid
X2.4	0,728	0,254	Valid
X2.5	0,806	0,254	Valid
X1.6	0,768	0,254	Valid

Sumber: SPSS 30 (2025)

tabel 3
Validitas variabel Kinerja Karyawan

Variabel/Indikator	<i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Y1.1	0,765	0,254	Valid
Y1.2	0,757	0,254	Valid
Y1.3	0,735	0,254	Valid
Y1.4	0,775	0,254	Valid
Y1.5	0,761	0,254	Valid

Sumber: SPSS 30 (2025)

Uji Reliabilitas

tabel 4
Reliabilitas variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,757	7

Sumber: SPSS 30 (2025)

Pada pengujian ini dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi memiliki item pernyataan sebanyak 7 dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,757 hasil pengujian ini membuktikan bahwa bahwa semua item pernyataan dalam kompensasi dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

tabel 5
Reliabilitas variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,841	6

Sumber: SPSS 30 (2025)

Pada pengujian ini dapat dilihat bahwa pada variabel motivasi memiliki item pernyataan sebanyak 6 dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,841, hasil pengujian ini membuktikan bahwa bahwa semua item pernyataan motivasi dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

tabel 6
Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,815	5

Sumber: SPSS 30 (2025)

Pada pengujian ini dapat dilihat bahwa pada variabel kinerja karyawan memiliki item pernyataan sebanyak 5 dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,815 hasil pengujian ini membuktikan bahwa bahwa semua item pernyataan dalam kinerja karyawan dikatakan reliable karena nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif berfungsi sebagai penganalisa data dengan menggambarkan sampel data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini menjabarkan rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi dari masing-masing variabel, sehingga secara kontekstual dapat lebih mudah dimengerti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Deskriptif statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	60	23	35	30,12	2,829
MOTIVASI	60	14	30	25,75	3,443
KINERJA KARYAWAN	60	11	25	21,40	2,877
Valid N (listwise)	60				

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan hasil statistik deskriptif sampel penelitian dengan jumlah sampel 60 observasi. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan tersebut, maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1) Kompensasi

Nilai minimum Kompensasi ialah sebesar 23, sedangkan nilai maksimum Kompensasi ialah sebesar 35. Nilai rata-rata (mean) variabilitas persediaan adalah sebesar 30,12 dengan standar deviasi 2,829. Nilai rata-rata tersebut dapat diartikan sebagai tingkat ukuran yang menjelaskan kompensasi yang dihasilkan oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah sebesar 2,829.

2) Motivasi

Nilai minimum Motivasi ialah sebesar 14 sedangkan nilai maksimum Motivasi ialah sebesar 30. Nilai rata-rata Budaya organisasi ialah sebesar 25,75 dengan standar deviasi sebesar 3,443. Nilai rata-rata tersebut dapat diartikan sebagai tingkat ukuran yang menjelaskan Motivasi yang dihasilkan oleh oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah sebesar 3,443.

3) Kinerja karyawan.

Nilai minimum kinerja karyawan adalah sebesar 11, sedangkan nilai maksimum kinerja karyawan adalah sebesar 25. Nilai rata-rata (mean) kinerja karyawan adalah

sebesar 21,40 dengan standar deviasi 2,877. Nilai rata-rata tersebut dapat diartikan sebagai tingkat ukuran yang menjelaskan kinerja karyawan yang digunakan oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah sebesar 2,877.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dalam hal ini yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapatkan adalah hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 30 dan angka yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 8.

tabel 8
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,293	3,287		1,002	0,321
	kompensasi	0,353	0,127	0,347	2,778	0,007
	motivasi	0,290	0,104	0,347	2,779	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan data dari tabel 8 sehingga dapat disusun persamaan regresi.

Model persamaan regresi berganda dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,293 + 0,353 x_1 + 0,290 x_2 + e$$

Interpretasinya:

1. Berdasarkan hasil tabel 8, diketahui konstantan sebesar 3,293; yang berarti bahwa apabila nilai kompensasi (X1), motivasi (X2) dianggap konstan, maka rata-rata nilai Kinerja karyawan sebesar 3,293.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0.353, artinya setiap peningkatan 1% kompensasi maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 35,3%. Koefisien bernilai positif antara kompensasi dengan Peningkatan Kinerja karyawan, semakin baik, sehingga bisa dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah positif.
3. Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan X1 sebesar $0.007 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

4. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.290; artinya setiap peningkatan 1% Motivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 29%. Nilai koefisien positif sehingga bahwa arah pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah positif.
5. Berdasarkan nilai signifikansi: hasil dari tabel *coefficients* didapatkan nilai signifikan X2 sebesar $0.007 > 0.05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Analisis Statistik Inferensial

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji apakah data dari tiap variabel penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic *one-sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Data berdistribusi normal jika nilai exact-sig $> 0,05$. Hasil Uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas tanpa Outlier
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,28016379
Most Extreme Differences	Absolute	0,121
	Positive	,096
	Negative	-0,121
Test Statistic		0,121
Exact Sig. (2-tailed)		0,317
Point Probability		0,000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *one-sample Kolmogorov-smirnov* dengan nilai Exact.sig. (2-tailed) sebesar 0,317 lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel atau tidak. Apabila nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka data dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinearitas, hasil uji multikolinearitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	0,706	1,417
	MOTIVASI	0,706	1,417

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance kompensasi (X1) 0,706, dan motivasi (X2) 0,706 lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF variabel kompensasi (X1) 1,417, dan motivasi (X2) 1,417 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji T

Tabel 11
Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,293	3,287		1,002	0,321
	kompensasi	0,353	0,127	0,347	2,778	0,007
	motivasi	0,290	0,104	0,347	2,779	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel 11, variabel kompensasi diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,778 dengan signifikansi 0,007. Sementara nilai t_{tabel} diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k - 1$ dengan taraf signifikan 0,05. Kemudian $n =$ jumlah responden dan $K =$ variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,002. sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (2,778) > t_{tabel} (2,002)$. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Berdasarkan variabel motivasi diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,779 dengan signifikansi 0,007. Sementara nilai t_{tabel} diperoleh diperoleh dari (derajat kebebasan) $dk = n - k - 1$ dengan taraf signifikan 0,05. Kemudian $n =$ jumlah responden dan $K =$ variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 2,002. sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima pada taraf $\alpha = 5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (2,779) > t_{tabel} (2,002)$. Artinya, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Uji F

Tabel 12
Uji f (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,650	2	90,825	16,877	0,000 ^b
	Residual	306,750	57	5,382		
	Total	488,400	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi						

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas diperoleh $F_{tabel} = f(k ; n - k) = F(2 ; 58) = 3,156$. maka nilai F_{hitung} sebesar 16,877 dan nilai F_{tabel} adalah 3,156. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($16,877 > 3,156$) dan nilai signifikan lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf $\alpha = 5\%$ dan dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien determinasi

Tabel 13
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,610 ^a	0,372	0,350	2,320
a. Predictors: (Constant), motivasi, kompensasi				

Sumber: SPSS 30 (2025)

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh, menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi berpengaruh sebesar 37,2% terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar dan sisaya sebesar 62,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, beban kerja, pelatihan kerja dan penempatan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis dan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan terkait penelitian ini adalah:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} (2,778) > t_{tabel} (2,002)$ dengan signifikansi $0,007 < 0,005$. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas Karyawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} (2,779) > t_{tabel} (2,002)$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan adanya Motivasi, karyawan menjadi lebih bersemangat dan produktif, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.
3. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji $f_{hitung} (16,877) > f_{tabel} (3,156)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, kedua faktor ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr.H. Akmal Umar. S.E.,M.Si selaku pembimbing I, dan Ibu Andi Arwinda Wildam, S.E., M.M. selaku pembimbing II, atas bimbingan, arahan, dan masukan berharga selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar atas dukungan fasilitas, data, dan akses informasi yang sangat membantu kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Umar, Adawiah, A., & Putri, N.V. (2024). *Strategi pengelolaan sumber daya manusia: membangun unggulan organisasi melalui SDM yang unggul*. Cetakan 1. PT Media Penerbit Indonesia.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Jelatu dan Jewaru 2024. *Optimalisasi Kinerja Organisasi jawa tengah*: Amerta Media Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, S. M. (2020). *Pengaruh motivasi belajar terhadap hasil belajar dengan moderasi gaya belajar (Systematic Literature Review)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sahir, S. H. 2021 *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R dan D*. CV Alfabeta, bandung