

Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (*The Influence of Compensation Fairness and Work Motivation on Employee Performance*)

Hary Nugraha^{1*}, Rahmad Solling Hamid², Muh. Yusuf Qamaruddin³

Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan ^{1,2,3}

aryaasu97@gmail.com^{1*}, rahmadshamid@umpalopo.ac.id², myusuf@umpalopo.ac.id³



Riwayat Artikel

Diterima pada 7 Juli 2024

Revisi 1 pada 17 Juli 2024

Revisi 2 pada 30 Juli 2024

Revisi 3 pada 5 Agustus 2024

Disetujui pada 8 Agustus 2024

Abstract

Purpose: This study examines the effect of compensation justice and work motivation on improving employee performance in the Perumda Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL) Luwu Regency.

Methodology/approach: This study was conducted using a survey method with employees at Perumda Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL) Luwu Regency and analyzed using multiple linear regression analysis. The sample in this study was taken from 102 people to facilitate the research.

Result: The results of this study indicate that compensation justice has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, and compensation justice and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Limitations: This study was limited to the Perumda Air Minum Tirta Latimojong in Luwu Regency, with a sample of 102 employees. In the research process, the researcher realized that there were respondents who answered not in accordance with the existing reality.

Contribution: Research published in the Journal of Management and Organizational Science Studies.

Keywords: *Compensation Fairness, Work Motivation, Employee Performance*

How to Cite: Nugraha, H., Hamid, R, S., Qamaruddin, M, Y. (2024). Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 5(1), 105-114.

1. Pendahuluan

Keadilan kompensasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima sepadan dengan kontribusi dan upaya yang mereka lakukan terhadap perusahaan. Keadilan gaji yang dialami karyawan dapat berdampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja mereka. Remunerasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan dari imbalan berdasarkan hasil kerja. Metode perusahaan meningkatkan kualitas karyawannya juga dimaksudkan untuk mendorong pertumbuhan perusahaan dengan memberikan kompensasi yang adil. Setiap organisasi mempunyai sistem penghargaan yang berbeda-beda tergantung pada visi, misi dan tujuan perusahaan (Fairuzakiyah et al., 2020). Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dalam hal kompensasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Dengan ini karyawan diharapkan bekerja keras dan menunjukkan loyalitas kepada perusahaan dan perusahaan harus memberi reward kepada karyawan berupa kompensasi agar kinerja karyawan meningkat (Ifriansyah, 2014).

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu keadaan atau keadaan yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas kerja yang diberikan kepadanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan mencapai kinerja optimal dalam

pekerjaannya. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk mencapai hasil yang optimal. Pegawai dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih antusias, produktif dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan pemberian kompensasi antara lain kerjasama, kepuasan kerja, pembelian efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah (Shofwani & Hariyadi, 2019). Penelitian mengenai pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja para stafnya. Motivasi kerja sebagai pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tentu sangat diperlukan saat ini (Hustia, 2020). Tujuan pemberian kompensasi antara lain kerjasama, kepuasan kerja, pembelian efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menggunakan berbagai cara, misalnya dengan memberikan kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan motivasi. Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, perusahaan dapat melakukan banyak hal, salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan, karena karyawan yang disiplin akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Siregar et al., 2023). Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan motivasi pada dasarnya merupakan hak pekerja dan kewajiban pekerja. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi yang adil dan motivasi kerja, perusahaan dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya secara optimal. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam suatu perusahaan, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyelaraskan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawannya (Widodo & Yandi, 2022).

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan peneliti, diketahui adanya penurunan kinerja pegawai pada perusahaan air minum Tirta Latimojong, hal ini disebabkan oleh pembagian kompensasi yang tidak adil, secara tidak langsung hal ini juga berdampak pada berkurangnya kinerja pegawai dan motivasi kerja yang kurang berdampak negatif bagi perusahaan. Beberapa temuan penelitian terdahulu memberikan informasi penting bahwa gaji yang adil dan motivasi kerja merupakan kunci peningkatan kinerja karyawan (Desi et al., 2021); (Hidayat & Agustina, 2020); (Garaika, 2020). Namun beberapa temuan sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda atau masih terdapat kesenjangan pada hasil penelitian. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan (Ifriansyah, 2014); (Farla et al., 2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Anwar et al., 2019) Motivasi berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Untuk memberikan gambaran lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang adil dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum Tirta Latimojong.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Keadilan Kompensasi

Keadilan kompensasi menyatakan bahwa seseorang dimotivasi oleh persepsi keadilan atas imbalan yang diterimanya atas usaha tertentu, dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain (Farla et al., 2019). Keadilan kompensasi berarti seseorang dimotivasi oleh persepsi mengenai keadilan imbalan yang diterimanya atas usaha tertentu, dibandingkan dengan apa yang diterima orang lain (Fairuzakiyah et al., 2020). Kompensasi merupakan pendapatan berupa uang dan barang yang diterima karyawan baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Kurniawan & Nurohmah, 2022). Menurut (Maulana & Sagala, 2019), kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2019), kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu (Jufrizen & Sitorus, 2021). Motivasi kerja merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi kerja mengacu pada proses dimana upaya seseorang menjadi energik, terfokus, dan berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan (Amin, 2017). Motivasi kerja menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk mencapai kinerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih giat melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang ideal (Ariansyah & Roni, 2023). Penerapan motivasi mengacu pada faktor manusia dalam pelaksanaan kegiatan, yaitu kerja. Kehadiran motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi akan mendorong karyawan dan manajer. Motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja. Motivasi dan komitmen merupakan faktor dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan kinerja merupakan gabungan antara motivasi, komitmen dan keterampilan dalam diri (Ismail HA, 2022). Kurangnya komitmen karyawan untuk memberdayakan dirinya dalam bentuk rasa percaya diri juga menyebabkan berkurangnya komitmen organisasi. Selain kurangnya komitmen organisasi, faktor motivasi juga dapat menjadi penyebab tinggi rendahnya kinerja pegawai.

2.3 Kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara mutu dan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Adhari, 2020). Mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki yang ditunjukkan dengan adanya prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Sari et al., 2022). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang selaras dengan tujuan dan kewajiban yang telah ditetapkan organisasi (Agustina & Hayati, 2023). Kinerja karyawan ialah hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut (Saputri & Rachman, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja seperti hasil pengadministrasian, pengolahan sistem, pengeloan bahan dan lain sebagainya yang dilakukan oleh karyawan dalam upaya membantu perusahaan mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditentukan (Onsardi & Finthariasari, 2022). Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya.

2.4 Pengajuan hipotesis

2.4.1 Keadilan kompensasi dan kinerja karyawan

Keadilan kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Tirta Latimojong (PAMTL). Kompensasi yang adil adalah gaji yang pantas diterima oleh karyawan, sama seperti gaji yang layak diterima orang lain. Kewajaran gaji akan erat kaitannya dengan kepuasan terhadap pembayaran, yang mana memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saat membandingkan kewajaran gaji, karyawan akan membandingkan hubungan antara pendapatan dan hasil kerja (Farla et al., 2019). Hal serupa dengan penelitian (Fairuzakiyah et al., 2020) bahwa keadilan kompensasi juga memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ diduga bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Motivasi kerja dan kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Perumda Tirta Latimojong Air Minum (PAMTL). Motivasi kerja merupakan keinginan yang ada dalam diri seseorang atau individu dan mendorongnya untuk melakukan tindakan (Hidayat & Agustina, 2020). Memotivasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan semangat kerja (Nathania & Wijaya, 2024). Hal yang sama juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh

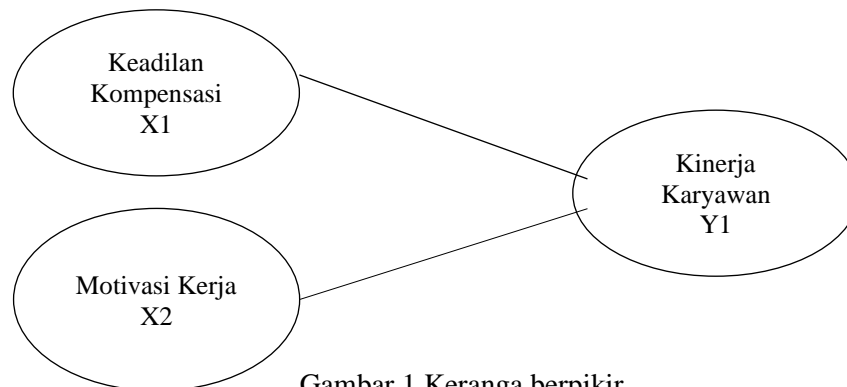
(Hustia, 2020) yang juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi hipotesis yang diajukan adalah :
H₂: diduga bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Keadilan kompensasi dan motivasi kerja tidak dapat dipungkiri berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Perumda Air Tirta Latimojong (PAMTL). Motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan dan menunjang perilaku manusia agar mau bekerja dengan tekun dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal (Garaika, 2020) Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling penting dan serius. Memberikan kompensasi, yaitu keseluruhan imbalan yang diterima pegawai sebagai akibat melakukan pekerjaan pada suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau barang lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lain seperti tunjangan kesehatan, liburan. gaji, tunjangan makan, tunjangan cuti, dan sebagainya, akan mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai (Desi et al., 2021). Menurut (Garaika, 2020) Penghargaan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: diduga bahwa keadilan kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka berpikir

3. Metode

3.1 Jenis Penelitian dan Sumber Data

Metode penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan cara menilai hipotesis dan melakukan penjelasan antar variabel. Oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian eksploratif (explanation research) (Noki et al., 2023) Sedangkan metode analisis yang dipakai riset ini ialah metode deskriptif kuantitatif, yakni data-data yang diperoleh berdasarkan kebutuhan informasi dari karyawan Perumda Air Tirta Latimojong berupa angka-angka dengan menggunakan instrumen pengumpulan data seperti wawancara, angket dan observasi langsung.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Latimojong yang berjumlah 102 orang. Sampel jenuh digunakan untuk pemilihan sampel pada penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2017) Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh karyawan yang berada di Perumda Tirta Latimojong menjadi sampel dalam riset ini. Karena itu penulis menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel disebabkan keberadaan populasi yang kecil. Oleh karena itu, sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 102 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden pada minggu pertama bulan Desember 2023. Skala pengukuran kuesioner yang digunakan adalah variabel keadilan gaji dengan indikator kepuasan terhadap tingkat gaji, kepuasan terhadap berbagai jenis tunjangan yang ada, kepuasan terhadap uang operasional, kepuasan terhadap kenaikan gaji dan kepuasan terhadap administrasi penggajian (Farla et al., 2019; Jackson et al., 2018). Variabel motivasi kerja dengan

indikator penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan dan kesejahteraan (Tsuraya & Fernos, 2023). Variabel kinerja pegawai dengan indikator kualitas, kuantitas, derajat kerjasama dalam bekerja, tingkat tanggung jawab yang tinggi dan ketepatan waktu. Gunakan skala Likert dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 5: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1) (Kurniawan & Nurohmah, 2022).

3.3 Metode Analisis data

Untuk menjamin kualitas semua elemen pernyataan yang dipakai dalam riset ini, diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui pernyataan yang digunakan valid atau tidak (Ghozali, 2017). Uji validitas yang dilakukan dalam riset ini adalah analisis faktor konfirmatori (CFA). Menurut (Sugiyono, 2017), CFA dapat berfungsi untuk mengkonfirmasi indikator yang paling umum pada konstruksi. Riset ini menggunakan teknik Kaiser-Meyer-Olkin Sampling Scale (KMO) dan uji kebulatan Bartlett menggunakan SPSS versi 22. Aturan praktis yang digunakan adalah nilai KMO > 0,5. Selain itu, untuk menguji reliabilitas alat ukur digunakan prosedur Cronbach's alpha berdasarkan kaidah umum. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dalam mengukur keabsahan kuesioner. Sebuah kuesioner dinyatakan validitasnya apabila pernyataan-pernyataan pada kuesioner dapat memperlihatkan sesuatu yang diukur melalui kuesioner. Selanjutnya, angka korelasi yang didapatkan dengan memperhatikan tanda bintang di skor total, atau dibandingkan dengan nilai r table dari angka korelasi yang mengartikan sah. Pada penelitian ini akan dilakukan uji keabsahan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Untuk menentukan nomor item yang sah dan tidak sah, perlu melihat tabel product moment. Kriteria evaluasi uji validitas adalah:

- a) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item kuesioner tersebut sah.
- b) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tidak sah (Sugiyono, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

NO	Variabel dan item pernyataan	r table	r hitung	Keterangan
Keadilan Kompensasi (X1)				
1	Pernyataan 1	0,1638	0,508	Sah
2	Pernyataan 2	0,1638	0,457	Sah
3	Pernyataan 3	0,1638	0,516	Sah
4	Pernyataan 4	0,1638	0,677	Sah
5	Pernyataan 5	0,1638	0,505	Sah
Motivasi Kerja (X2)				
1	Pernyataan 1	0,1638	0,620	Sah
2	Pernyataan 2	0,1638	0,537	Sah
3	Pernyataan 3	0,1638	0,509	Sah
4	Pernyataan 4	0,1638	0,621	Sah
5	Pernyataan 5	0,1638	0,634	Sah
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Pernyataan 1	0,1638	0,429	Sah
2	Pernyataan 2	0,1638	0,468	Sah
3	Pernyataan 3	0,1638	0,520	Sah
4	Pernyataan 4	0,1638	0,452	Sah
5	Pernyataan 5	0,1638	0,520	Sah

Sumber: Hasil olah data SPSS22 (2024)

Mengacu pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa indikator variabel keadilan gaji, motivasi kerja dan kinerja pegawai masing-masing dinyatakan valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas atau keandalan merupakan cara untuk mengetahui keandalan indikator dalam kuesioner yang digunakan. Sebuah kuesioner dikatakan andal atau reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil sepanjang waktu (Ghozali, 2017). Metode yang dipakai dalam penelitian ini ialah menguji keandalan kuesioner adalah menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,600. Uji keandalan dilakukan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas Data

NO	Variabel	Standar	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Keadilan Kompensasi	0,600	0,693	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,600	0,722	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,600	0,667	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS22 (2024)

Mengacu pada tabel diatas maka reliabilitas variabel keadilan kompensasi, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.1.3 Uji Regresi Linier Berganda

Riset ini memakai analisis regresi linier berganda. Uji ini berfungsi untuk mengukur kekuatan lebih dari satu variabel dan juga memberikan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Rumus regresi linier berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b₁,b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Keadilan Kompensasi

X₂ : Motivasi Kerja

e : Error

(Sugiyono, 2017)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

No	Model	Koefisien	t Hitung	Signifikansi	Keterangan
1	Constant	3,020	2,484	0,015	-
2	Keadilan Kompensasi	0,628	9,411	0,000	Diterima
3	Motivasi Kerja	0,249	4,116	0,000	Diterima
Dependent Variabel : Kinerja Karyawan F Hitung : 117,752 Signifikan F : 0,000 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) : 0,698 a = 0,05					

Sumber: Hasil olah data SPSS22 (2024)

$$Y = 3,020 + 0,628X_1 + 0,249X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) α (*Constant*). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai constantnya adalah nol. Ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah sebesar 3,020 satuan. Jika variabel keadilan kompensasi dan variabel motivasi kerja adalah nol atau tidak ada.
- 2) b_1 (koefisien regresi) Keadilan Kompensasi. Nilai koefisien regresi keadilan kompensasi adalah sebesar 0,628, nilai ini dapat berarti bila keadilan kompensasi meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,628 dan
- 3) apabila nilai b_2 (koefisien regresi) motivasi kerja adalah sebesar 0,249, nilai ini dapat diartikan bila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.

4.1.4 Uji T

Uji t-statistik pada hakikatnya memberitahukan sejauh mana suatu variabel penjelas atau independen berpengaruh secara individual dalam menjelaskan perbedaan variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Cara melakukan uji-t adalah dengan melihat langsung derajat kebebasannya (*degree of freedom*) (Sugiyono, 2017). Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah nilai t_{hitung} (9,411) > t_{tabel} (1,660) dan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu diperoleh nilai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah nilai t_{hitung} (4,116) > t_{tabel} (1,660) dan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.5 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen yang berkaitan dengan model regresi memiliki dampak secara bersama-sama kepada variabel terikat atau dependen yang diuji dengan signifikansi 0,05 (Sugiyono, 2017). Berdasarkan data pada tabel 3 hasil uji hipotesis diperoleh nilai keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah nilai F_{hitung} (117,752) > F_{tabel} (2,693) dan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa keadilan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan variasi variabel terikat dalam mengukur kemampuan model antara nol dan satu, dalam menjelaskan variasi variabel terikat nilai R^2 yang kecil mengindikasikan variabel independen sangat terbatas. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi ialah kemungkinan sejumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model tersedia (Ghozali, 2017).

Berdasarkan data pada Tabel 3 hasil uji hipotesis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 69,8% terhadap variabel kinerja karyawan selain itu sebesar 30,2% dapat dipengaruhi dengan variabel diluar riset ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3 diperoleh nilai keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah nilai t_{hitung} (9,411) > t_{tabel} (1,660) dan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang adil berperan terhadap kinerja seorang pegawai. Dalam hal ini kinerja pegawai akan meningkat apabila pegawai tersebut menerima kompensasi yang adil. Tujuan pemberian kompensasi antara lain antara lain ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pembelian yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah (Shofwani & Hariyadi, 2019). Dengan indikator kepuasan terhadap tingkat gaji, kepuasan terhadap berbagai jenis kondisi kerja yang ada, kepuasan terhadap uang operasional, kepuasan terhadap kenaikan gaji, dan kepuasan terhadap administrasi penggajian (Farla et al., 2019; Jackson et al., 2018).

Keadilan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fairuzakiyah et al., 2020) yang menyatakan bahwa gaji yang adil berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Artha Ventura. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi & Prasetyo, 2024) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat

4.2.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah nilai t_{hitung} (4,116) $> t_{tabel}$ (1,660) dan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk mencapai hasil yang optimal. Hubungan dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hairudin & Oktaria, 2022). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias, produktif dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugasnya. dan tanggung jawab mereka. Dengan indikator penghargaan, tantangan, tanggung jawab, perkembangan dan kesejahteraan dalam hidup (Tsuraya & Fernos, 2023).

Motivasi kerja memberi dampak yang relevan terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan (Hustia, 2020) bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan relevan terhadap kinerja karyawan PT CS2 Pola Sehat Palembang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Oktarendah & Putri, 2023) motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah nilai F_{hitung} (117,752) $> F_{tabel}$ (2,693) dan $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa keadilan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desi et al., 2021) yang menyatakan bahwa seluruh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan diatas, peneliti memberikan kesimpulan bahwa keadilan kompensasi berdampak secara positif dan relevan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak secara positif dan relevan terhadap kinerja karyawan, dan keadilan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak positif dan relevan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran yakni untuk perusahaan, peneliti mengharapkan pengkajian kembali mengenai sistem pembagian kompensasi kepada karyawan sehingga tercipta rasa keadilan agar kesejahteraan para karyawan dapat diwujudkan, karena dengan terwujudnya kesejahteraan bagi karyawan akan meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk karyawan, peneliti mengharapkan agar meningkatkan kinerjanya dan menjadikan kinerja sebagai motivasi untuk selalu memberikan ide, tenaga dan bersikap loyal terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para karyawannya.

5.3 Limitasi

Penelitian ini terbatas pada perusahaan air minum tirta latimojong kabupaten Luwu, dengan sampel sebanyak 102 karyawan yang berada pada perusahaan tersebut. Dalam proses penelitian peneliti menyadari bahwa terdapat responden menjawab tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.

Referensi

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.
- Agustina, N., & Hayati, K. (2023). Pengaruh Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Ethical Climate on Employee Performance). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(2), 139–151.
- Amin, M. (2017). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Kompensasi Terhadap Komitmen Afektif Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 50–58.
- Anwar, S. M., Q, M. Y., & Darmawati, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Karyawan Pt. Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v7i1.319>
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568–579. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.664>
- Desi, R., Dedi, H., Ester, M., & Titi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung). *Bisnis Dan Iptek*, 14(2), 83–93.
- Fachrezi, F. R., & Prasetyo, B. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance). *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis (Rambis)*, 4(1), 107–115.
- Fairuzakiyah, F., Purnomo, R., & Anggraeni, A. I. (2020). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(4). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i4.1537>
- Farla, W., M. Diah, Y., & Widyanata, F. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Pembuatan Pempek Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(1), 17–30. <https://doi.org/10.35908/jeg.v4i1.570>
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghozali, I. (2017). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan* <http://penerbitgoodwood.com/index.php/Jakman/article/view/1466>
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ifriansyah, R. (2014). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ismail HA. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing human resources*. Oxford University Press.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi*

- Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kurniawan, I. S., & Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *Kinerja*, 19(1), 71–78. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10387>
- Maulana, T., & Sagala, E. J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap employee Engagement pada Umkm Menengah Di Jawa Barat (Studi Kasus Pada Beberapa Umkm Menengah Di Bandung). *E-Proceeding of Management*, 6(Agustus), 2510.
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Noki, E., Ukkas, I., Goso, G., & ... (2023). Peran leadership dan collaboration dalam mendukung digital skill pengusaha muda di era pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen ...*, 1–14.
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. repository.penerbiteureka.com. <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/558898/manajemen-sumber-daya-manusia-strategi-meningkatkan-kinerja-karyawan>
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 9–23.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siregar, R., Dian, L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipman: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>