

## **Meningkatkan Kinerja Karyawan: (Studi Mengenai Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Koperasi Kota Bengkulu)**

**Rizky Hariyadi**

*UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu*

*Correspondence: rizky.hariyadi@mail.uinfasbengkulu.ac.id*

### **Abstract**

The background to this research focuses on the importance of employee performance in facing the challenges of globalization and increasingly fierce business competition. Superior employee performance has a positive impact on achieving company goals, innovation and organizational competitiveness. The two main factors that play a role in improving employee performance are work participation, which involves employees in making decisions and contributing ideas, and work motivation, which encourages employees to achieve goals and give their best effort in Bengkulu City cooperatives. The aim of this study is to examine whether work participation and work motivation influence employee performance either partially or simultaneously. This research is associative research with a quantitative approach. This sampling technique uses non-probability sampling. The sample for this research was 48 members of Koperasi Kartika Kota Bengkulu. While the data analysis technique in this research used multiple regression analysis. The results of this research are that work participation has a positive but not significant effect on employee performance, while work motivation has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, work participation and work motivation simultaneously have a positive but not significant effect.

**Keywords:** performance; Work Participation; Work Motivation

## Abstrak

Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan yang unggul memiliki dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan, inovasi, dan daya saing organisasi. Dua faktor utama yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah partisipasi kerja, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan kontribusi ide, serta motivasi kerja, yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan memberikan usaha terbaik di koperasi Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah partisipasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan non-probability sampling. Sampel penelitian ini adalah karyawan Koperasi di Kota Bengkulu yang tergabung dalam Koperasi Kota Kartika sebanyak 48 orang. Sedangkan, Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah partisipasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan partisipasi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan.

**Kata Kunci:** Kinerja; Motivasi Kerja; Partisipasi Kerja

---

## Pendahuluan

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan di berbagai sektor industri berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka sebagai salah satu kunci keberhasilan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, inovasi, dan daya saing. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dipelajari dan dipahami.

Dua faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah partisipasi kerja dan motivasi kerja. Partisipasi kerja mencakup keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, berkontribusi dalam perencanaan, dan berbagi ide-ide mereka untuk perbaikan perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja adalah

dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan memberikan usaha terbaik mereka dalam pekerjaan.

Partisipasi kerja memungkinkan karyawan merasa memiliki peran yang lebih besar dalam organisasi, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, dan merangsang perkembangan ide-ide kreatif. Di sisi lain, motivasi kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, kombinasi antara partisipasi kerja yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang unggul.

Pentingnya partisipasi kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan telah lama diakui dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Partisipasi kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk merasa memiliki peran yang lebih besar dalam organisasi, merasa dihargai, dan berkontribusi aktif dalam pengambilan keputusan. Sebagai hasilnya, partisipasi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan psikologis dasar seperti rasa memiliki, rasa kompetensi, dan rasa otonomi.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga telah menjadi fokus perhatian para akademisi dan praktisi selama beberapa dekade terakhir. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi dapat memengaruhi kinerja adalah kunci dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Penelitian Giusti, G., Kustono, A.S., Effendi, (2018) dengan sampel pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diberikan hak partisipasi anggaran. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  statistik (1,765) lebih besar dari  $t$  tabel (1,68). Penelitian Giusti, G., Kustono, A.S., Effendi, (2018) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan nilai  $t$  statistik (1,878) lebih besar dari  $t$  tabel (1,68).

Penelitian (Putra et al., 2022) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki

keterlibatan dalam penyusunan anggaran. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung (5,569) lebih besar dari  $t$  tabel (1,655). Putra et al., (2022) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung (8,590) lebih besar dari  $t$  tabel (1,655).

Setiap organisasi memiliki budaya dan karakteristik yang berbeda-beda. Koperasi sebagai sebuah bentuk organisasi ekonomi dan bisnis yang berlandaskan pada prinsip-prinsip keanggotaan, partisipasi demokratis, distribusi keuntungan yang adil, dan pemberdayaan anggota tentu memiliki budaya organisasi dan karakteristik yang berbeda dengan entitas bisnis lainnya.

Partisipasi karyawan dalam koperasi bukan hanya tentang memberikan hak suara, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, terlibat, dan memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan dan pertumbuhan koperasi. Hal ini menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada keanggotaan dan mendorong kepentingan bersama. Dalam koperasi, partisipasi karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan kolektif dan memajukan prinsip-prinsip koperasi.

Begitupun dengan motivasi kerja, motivasi kerja adalah hal yang dinamis dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, penting bagi manajemen koperasi untuk secara teratur berkomunikasi dengan karyawan, mendengarkan masukan mereka, dan menyesuaikan strategi motivasi kerja sesuai kebutuhan dan perubahan dalam organisasi. Motivasi kerja yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan yang produktif, berdaya saing, dan berfokus pada kepentingan anggota dalam koperasi.

Peneliti terdahulu belum menemukan pengaruh partisipasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi. Penelitian yang ada hanya membahas tentang partisipasi kerja dan motivasi kerja karyawan di Perusahaan, BUMN ataupun Instansi Pemerintahan. Selain itu penelitian terdahulu yang ada hanya membahas partisipasi kerja anggota terhadap kinerja koperasi atau kinerja unit usaha koperasi.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka penulis akan mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi di Kota Bengkulu). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah partisipasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial ataupun simultan terhadap kinerja karyawan koperasi.

## **Telaah Literatur**

### **Partisipasi Kerja**

Menurut Garrison & Noreen dalam Frisilia Wihasfina Hafiz, (2007) partisipasi kerja adalah setiap tingkatan tanggung jawab dalam suatu organisasi atau perusahaan harus memberikan masukan terbaik sesuai dengan bidangnya dalam suatu sistem kerjasama. Sementara Soegondo Poerbokawadja dalam Purnomo, (2023) menyatakan bahwa partisipasi kerja adalah suatu gejala demokrasi, dimana orang diikutsertakan dalam perencanaan dan pelaksanaan dari segala sesuatu yang berpusat pada kepentingan dan juga ikut memiliki tanggung jawab, sesuai dengan tingkat kemampuannya atau kewajibannya. Inti dari Partisipasi Kerja adalah kerjasama antara seluruh tingkat organisasi atau perusahaan. Manajer biasanya kurang mengetahui bagian sehari-hari, sehingga harus mengandalkan informasi yang lebih rinci dari bawahan.

Partisipasi Kerja merupakan faktor dominan, karena akan menentukan arah dan target tujuan yang diinginkan perusahaan. Kinerja perusahaan diketahui karena partisipasi kerja, produktifitas perusahaan diketahui karena partisipasi kerja, tujuan perusahaan dapat tercapai karena partisipasi kerja dan banyak lagi pengaruh partisipasi kerja terhadap organisasi tidak dapat terlepas dari partisipasi kerja, meskipun bukan satu-satunya faktor tetapi membawa pengaruh yang sangat signifikan pada perusahaan.

Ada tiga aspek yang sangat penting dalam Partisipasi Kerja yang dijadikan dalam indikator untuk mengukur tingginya Partisipasi Kerja, yaitu keterlibatan emosi dan mental pegawai, motivasi untuk menyumbang (kontribusi), dan penerimaan tanggung jawab (Davis dalam Mangkunegara, 2004).

## **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya dan menjadi penggerak bagi karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2004). Menurut Manullang, (2000) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dari beberapa definisi diatas motivasi kerja dapat diartikan sebagai pendorong dalam bekerja baik yang bersifat fisik maupun non fisik dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja sehingga karyawan itu berperan aktif dan produktif dalam bekerja. Motivasi Kerja diukur dengan indikator yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

## **Kinerja**

Menurut Mangkunegara, (2004) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sedarmayanti, (2004) menyatakan bahwa kinerja atau unjuk kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedarmayanti, (2004) juga mengemukakan bahwa kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Kinerja identik dengan *performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau

sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika, kinerja yang tinggi dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik (Srimulyo, 2023).

Dari beberapa definisi kinerja yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai tiap individu sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab selama periode waktu tertentu. Indikator kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian hanya memfokuskan pengaruh pada partisipasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan, BUMN ataupun Instansi Pemerintahan. Oleh karena itu, Untuk menyelidiki pengaruh partisipasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi, penelitian ini mengusulkan hipotesis:

### **Hipotesis**

**H1:** Partisipasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

**H2:** Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

**H3:** Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Metode Penelitian**

Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini, populasi adalah jumlah seluruh karyawan Koperasi Kota Kartika. Sedangkan, untuk teknik pengambilan sampel ini menggunakan *non-probability sampling*. Sampel penelitian ini adalah karyawan Koperasi di Kota Bengkulu yang tergabung dalam Koperasi Kota Kartika sebanyak 48 orang. Adapun, Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

## Instrumen Penelitian

**Tabel 1.** Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	Sumber Data
1	Kinerja Karyawan	1. Efektifitas dan Efisiensi	1,2,3	Karyawan
		2. Tanggung jawab	4,5	
		3. Disiplin	6,7,8 9,10	
		4. Inisiatif		
2	Partisipasi Kerja	1. Keterlibatan emosi dan mental pegawai	1,2,3,	Karyawan
		2. Kontribusi	4,5,6	
		3. Penerimaan tanggung jawab	7,8,9	
3	Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisik dan biologis	1,2,3	Karyawan
		2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan	4,5,6	
		3. Kebutuhan sosial	7,8,9	
		4. Kebutuhan akan penghargaan	10,11,12	
		5. Aktualisasi diri	13,14,15,16	

Penetapan skor diberikan kepada butir instrumen. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala likert berdimensi 4 seperti yang telah tertera di bawah ini:

**Tabel 2.** Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Penetapan skor diberikan kepada butir instrumen. Pemberian skor terhadap butir-butir pernyataan akan diukur menggunakan skala likert berdimensi 4 seperti yang telah tertera di bawah ini:

**Tabel 2.** Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

### Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali, (2009) validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dengan cara menghitung masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Correlation Product Moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y

- N= Banyaknya subyek
- $\sum xy$ = Skor hasil perkalian x dan y
- $\sum x$ = Jumlah x
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat x
- $\sum y$ = Jumlah y
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat y (Hadi, 2004)

Untuk mengetahui valid atau tidaknya butir soal dilakukan dengan membandingkan antara korelasi yang diperoleh dari r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila r hitung sama atau lebih besar dari r tabel, maka butir tersebut valid dan apabila lebih kecil, maka butir tersebut gugur.

Perhitungan uji validitas menggunakan program komputer *SPSS Versi 20.0 For Windows*. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa untuk angket Kinerja Karyawan terdiri dari 13 butir pernyataan, Partisipasi Kerja terdiri dari 9 butir pernyataan dan Motivasi Kerja terdiri dari 16 butir pernyataan.

Adapun hasil perhitungan untuk Kinerja Karyawan dengan 13 butir pernyataan gugur tiga pada butir 3, 5, 13 maka hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas pernyataan tentang Kinerja Karyawan

Butir	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Butir 1	.563	0,361	Valid
Butir 2	.575	0,361	Valid
Butir 3	<b>.141</b>	<b>0,361</b>	<b>Gugur</b>
Butir 4	.491	0,361	Valid
Butir 5	<b>.244</b>	<b>0,361</b>	<b>Gugur</b>
Butir 6	.716	0,361	Valid
Butir 7	.553	0,361	Valid
Butir 8	.684	0,361	Valid
Butir 9	.456	0,361	Valid
Butir 10	.638	0,361	Valid
Butir 11	.444	0,361	Valid

Butir 12	.606	0,361	Valid
Butir 13	<b>.325</b>	<b>0,361</b>	<b>Gugur</b>

Sumber: Data Primer 2023

Hasil perhitungan untuk Partisipasi Kerja dengan 9 butir pernyataan gugur satu pada butir 9 maka hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas pernyataan tentang Partisipasi Kerja

Butir	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Butir 1	.521	0,361	Valid
Butir 2	.741	0,361	Valid
Butir 3	.728	0,361	Valid
Butir 4	.618	0,361	Valid
Butir 5	.545	0,361	Valid
Butir 6	.554	0,361	Valid
Butir 7	.761	0,361	Valid
Butir 8	.643	0,361	Valid
Butir 9	<b>.185</b>	<b>0,361</b>	<b>Gugur</b>

Sumber: Data Primer 2023

Hasil perhitungan untuk Motivasi Kerja dengan 16 butir pernyataan maka hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas pernyataan tentang Motivasi Kerja

Butir	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Butir 1	.506	0,361	Valid
Butir 2	.675	0,361	Valid
Butir 3	.517	0,361	Valid
Butir 4	.496	0,361	Valid
Butir 5	.533	0,361	Valid
Butir 6	.571	0,361	Valid
Butir 7	.496	0,361	Valid
Butir 8	<b>.357</b>	<b>0,361</b>	<b>Gugur</b>
Butir 9	<b>.072</b>	<b>0,361</b>	<b>Gugur</b>

Butir 10	.637	0,361	Valid
Butir 11	.504	0,361	Valid
Butir 12	.517	0,361	Valid
Butir 13	.534	0,361	Valid
Butir 14	.438	0,361	Valid
Butir 15	.552	0,361	Valid
Butir 16	.649	0,361	Valid

Sumber: Data Primer 2023

### Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan formula koefisien Alpha ( $\alpha$ ) dari *Cronbach Alpha* dengan taraf signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum a^2 b}{at^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  : Reliabilitas Instrumen
- K : Jumlah butir pertanyaan
- $\sum a^2 b$  : Jumlah varian butir
- $at^2$  : Jumlah varian total

Hasil perhitungan di atas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Sugiyono (2008), sebagai berikut:

**Tabel 6.** Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 sampai dengan 0,199	Sangat rendah
0,20 sampai dengan 0,399	Rendah
0,40 sampai dengan 0,599	Sedang
0,60 sampai dengan 0,799	Kuat

---

0,80 sampai dengan 1,000

Sangat kuat

---

Sumber: Data Primer 2023

Dari kelima tingkat keandalan koefisien di atas, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,60. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan lebih dari atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*.

Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel, apabila koefisien  $\alpha > 0,60$  Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Ket
Y : Kinerja Karyawan	.781	Reliabel
X <sub>1</sub> : Partisipasi Kerja	.774	Reliabel
X <sub>2</sub> : Motivasi Kerja	.822	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

### Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2009: 147) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini disebabkan karena uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil.

Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 20.0 for Windows*. untuk mendapatkan grafik

normal plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah (Imam Ghozali, 2009):

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Heteroskedatisitas**

Menurut Imam Ghozali (2009), uji heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* yang dihitung dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui terjadinya heteroskedatisitas. Adapun dasar analisis untuk mendeteksi heteroskedatisitas dengan grafik *scatterplot* adalah sebagai berikut (Imam Ghozali, 2009):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedatisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedatisitas.

### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Imam Ghozali (2009), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Penelitian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihitung dengan menggunakan program SPSS untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $VIF \geq 10$ .

### **Uji Linearitas**

Uji linearitas ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai

hubungan yang linier. Dikatakan linier jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen, uji linieritas ini menggunakan garis regresi dengan taraf signifikan 5%. Rumus yang dipergunakan adalah:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

N : Cacah kasus (jumlah responden)

m : Cacah predictor (jumlah predictor/variabel)

R : Koefisiensi korelasi antara kriterium dengan predictor

$RK_{reg}$  : Rerata kuadrat regresi

Kriteria yang digunakan jika F hitung lebih besar dari F tabel dengan taraf signifikansi 5% berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat tidak linier. Sedangkan jika F hitung lebih kecil atau sama dari F tabel berarti hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linier.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Mencari persamaan garis regresi dengan satu prediktor

$$Y = aX + K$$

Keterangan:

Y = kriterium

a = bilangan koefisien

X = prediktor

K = bilangan konstanta

Harga a dan K dapat dicari dengan rumus:

$$\sum XY = a \sum X^2 + K \sum X$$

$$\sum Y = a \sum X + NK$$

2. Mencari koefisien determinasi sederhana ( $r^2$ ) antara variabel  $X_1$  dengan Y dan variabel  $X_2$  dengan Y.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel  $X_1$  terhadap variabel Y dan besarnya kontribusi variabel  $X_2$  terhadap variabel Y. Koefisien determinasi juga menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$r^2_{(1)} = \frac{\alpha_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2}$$
$$r^2_{(2)} = \frac{\alpha_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$r^2_{(1)}$  = koefisien determinasi antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r^2_{(2)}$  = koefisien determinasi antara  $X_2$  dengan  $Y$

$\alpha_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$\alpha_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$\sum s_1 Y$  = jumlah produk antara  $X_1$  dan  $Y$

$\sum X_2 Y$  = jumlah produk antara  $X_2$  dan  $Y$

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat kriterium  $Y$

### 3. Mencari koefisien korelasi ( $r$ )

Mencari koefisien korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang positif atau negatif. Dikatakan positif jika koefisien korelasi bernilai positif dan dikatakan negatif jika koefisien korelasi bernilai negatif. Koefisien korelasi dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{X_1 Y} = \frac{\sum X_1 Y}{\sqrt{(\sum X_1^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r_{X_2 Y} = \frac{\sum X_2 Y}{\sqrt{(\sum X_2^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

$r_{XY}$  = koefisien korelasi antara  $X$  dan  $Y$

$\sum X_1 Y$  = jumlah produk antara  $X_1$  dan variabel  $Y$

$\sum X_2 Y$  = jumlah produk antara  $X_2$  dan variabel  $Y$

$\sum X_1$  = jumlah skor prediktor  $X_1$

$\sum X_2$  = jumlah skor prediktor  $X_2$

$\sum Y$  = jumlah skor variabel  $Y$

### 4. Menguji Signifikansi dengan Uji $t$

Menurut Imam Ghazali (2009: 88) uji statistik  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun cara untuk melakukan uji  $t$ , membandingkan nilai statistik  $t$  dengan titik kritis menurut tabel.

Bila nilai statistik  $t$  hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai  $t$  tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Uji  $t$  dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel bebas akan berpengaruh terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan:

$$t = \frac{r(\sqrt{n-2})}{(\sqrt{1-r^2})}$$

Keterangan:

$t$  =  $t$  hitung

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

Pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5%, maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya, jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

## Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis Regresi Linear Ganda adalah analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kausal antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam analisis regresi ganda, langkah-langkah yang ditempuh sebagai berikut:

1. Membuat persamaan garis dengan dua prediktor, dengan rumus:

$$Y = a_1X_1 + a_2X_2 + K$$

Keterangan:

$Y$  = Kriteria

$X_1$  = prediktor 1

$X_2$  = prediktor 2

$a_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$K$  = bilangan konstanta

2. Mencari koefisien korelasi ganda antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Hal ini dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh yang positif atau negatif. Dikatakan positif jika koefisien korelasi bernilai positif dan dikatakan negatif jika koefisien korelasi bernilai negatif. Koefisien korelasi dicari dengan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$  = koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$

$a_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$\sum X_1 Y$  = jumlah produk antara  $X_1$  dan  $Y$

$\sum X_2 Y$  = jumlah produk antara  $X_2$  dan  $Y$

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat kriterium  $Y$  Mencari koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Koefisien determinasi juga menunjukkan tingkat ketepatan garis regresi. Perhitungan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2_{(1,2)} = \frac{(a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y)}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{(1,2)}$  = koefisien determinasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$

$a_1$  = koefisien prediktor  $X_1$

$a_2$  = koefisien prediktor  $X_2$

$\sum X_1 Y$  = jumlah produk antara  $X_1$  dan  $Y$

$\sum X_2 Y$  = jumlah produk antara  $X_2$  dan  $Y$

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat kriterium  $Y$

### 3. Mencari koefisien korelasi (R)

Hal ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang mempunyai pengaruh positif. Dikatakan positif jika koefisien korelasi bernilai positif. Koefisien korelasi dapat dirumuskan dengan :

$$R_{y(1,2,3)} = \sqrt{\frac{\alpha_1 \Sigma X_1 Y + \alpha_2 \Sigma X_2 Y + \alpha_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}}$$

Ketrangan :

$R_{y(1,2,3)}$  = koefisien korelasi antara  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  dengan  $Y$

$\alpha_1$  = koefisien variabel  $X_1$

$\alpha_2$  = koefisien variabel  $X_2$

$\alpha_3$  = koefisien variabel  $X_3$

$\Sigma X_1 Y$  = jumlah antara variabel  $X_1$  dan  $Y$

$\Sigma X_2 Y$  = jumlah antara variabel  $X_2$  dan  $Y$

$\Sigma X_3 Y$  = jumlah antara variabel  $X_3$  dan  $Y$

$\Sigma Y^2$  = jumlah kuadrat kriterium  $Y$

#### 4. Menguji Signifikansi regresi ganda dengan Uji F.

Menurut Imam Ghozali (2009: 88) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

$F_{reg}$  = harga F garis regresi

$N$  = cacah kasus

$m$  = cacah prediktor

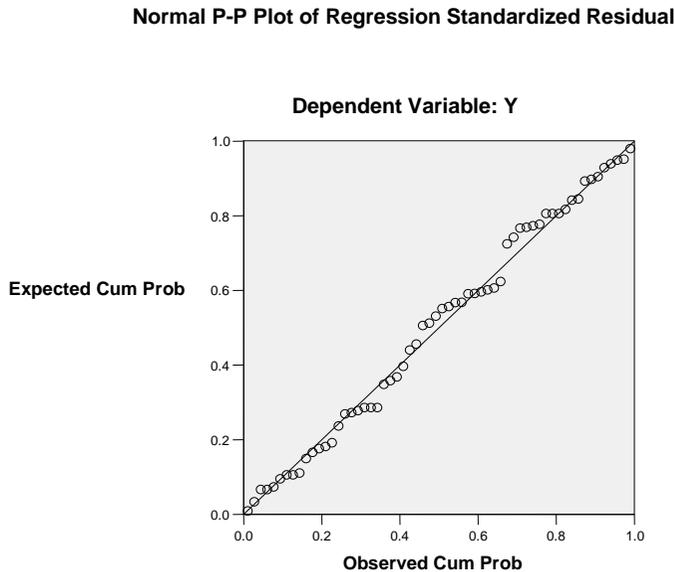
$R$  = koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal ini disebabkan karena uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Uji normalitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Release*

20.00 untuk mendapatkan grafik normal plot (Imam Ghozali, 2009: 149). Adapun hasil uji normalitas disajikan di bawah ini:

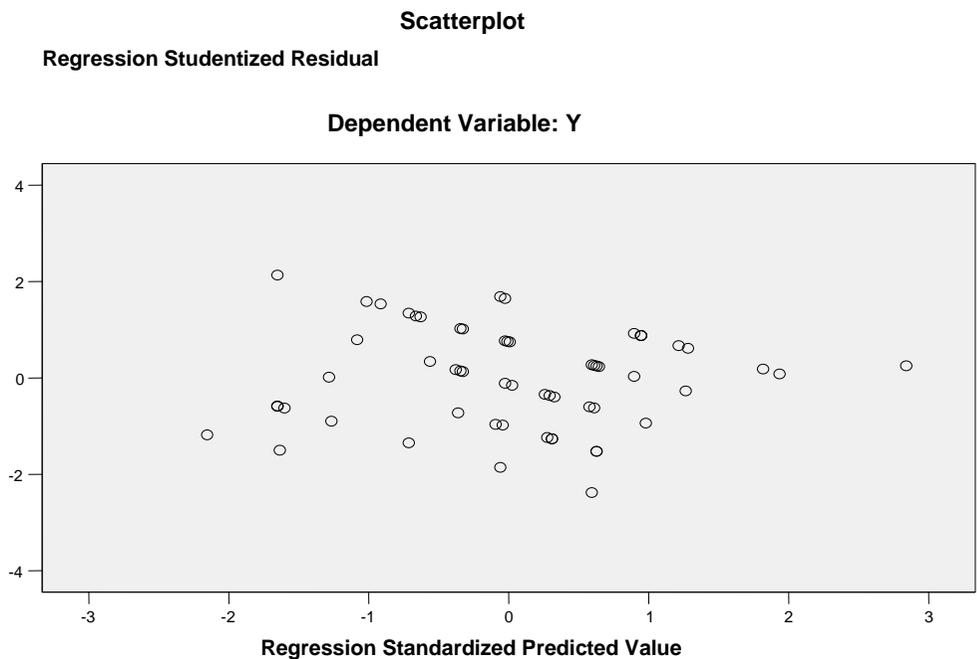


Gambar 1. Grafik P-PLOT Normalitas

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedasitas

Menurut Imam Ghozali (2009) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan grafik *scatterplot* yang dihitung dengan menggunakan program SPSS untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan di bawah ini:



Gambar 2. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Menurut Gozali (2001), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation faktor*). Berdasarkan nilai *tolerance*, nilai yang terbentuk harus di atas 10% dan bila menggunakan VIF, nilai yang terbentuk harus kurang dari 10, bila tidak maka akan terjadi multikolinieritas dan model regresi tidak layak untuk digunakan. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari table berikut ini.

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Partisipasi Kerja	1,000	1,000
Motivasi Kerja	1,000	1,000

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Hasil regresi yang dilakukan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF atau *Variance Inflation Faktor* variabel Partisipasi Kerja sebesar 1,000, Motivasi Kerja sebesar 1,000. Nilai-nilai tersebut semuanya kurang dari 10, sedangkan nilai *tolerance* untuk variabel Partisipasi Kerja sebesar 1,000 dan Motivasi Kerja sebesar 1,000 yang lebih besar dari 10%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).

### Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang linier atau tidak antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada table berikut ini.

**Table 9.** Hasil Pengujian Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Partisipasi Kerja	0,226	Linier
Motivasi Kerja	0,065	Linier

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, antara Partisipasi Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,226 lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linier, begitu juga Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,065 lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% sehingga disimpulkan juga terdapat hubungan linier.

### Analisis Regresi Sederhana

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua dilakukan disajikan di bawah ini:

## 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Partisipasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Di bawah ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan regresi sederhana.

**Tabel 10.** Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_1$  terhadap  $Y$

Sumber	Koefisien
A	0,017
K	31,699
$r_{x_1y}$	0,027
$r^2_{x_1y}$	0,001
t	0,205
$t_{tabel} (dk = n-1, 60-1 = 59)$	2,021

Sumber: Data primer 2023

### a) Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,017 X_1 + 31,699$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,017 yang berarti, apabila Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,017 poin. Dengan kata lain, persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila Partisipasi Kerja positif atau semakin baik, akan mempertinggi Kinerja Karyawan. Sebagai contoh: apabila  $X_1 = 1$ , maka  $\hat{Y} = (31,699 + (0,017 \times 1)) = 31,716$  dan apabila  $X_1 = 2$ , maka  $\hat{Y} = (31,699 + (0,017 \times 2)) = 31,733$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, berarti ketika Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Giusti, G., Kustono, A.S., Effendi, (2018) sampel pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diberikan hak partisipasi anggaran.

b) Koefisien determinasi ( $r^2_{x_1y}$ )

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 17.0 for windows* menunjukkan  $r_{x_1y}$  bernilai positif sebesar 0,027. Berdasarkan hasil analisis data,  $r^2_{x_1y}$  sebesar 0,001. Nilai tersebut berarti 0,1% perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) atau dengan kata lain, Partisipasi Kerja mampu mempengaruhi 0,1% perubahan pada Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan, masih ada 99,9% faktor atau variabel lain yang dimungkinkan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan selain Partisipasi Kerja.

c) Mencari Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Partisipasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui besarnya nilai r hitung sebesar 0,027, hal ini berarti bahwa variabel Partisipasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disimpulkan bahwa semakin baik Partisipasi Kerja maka semakin baik Kinerja Karyawan.

d) Menguji Signifikansi dengan Uji t

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan. Uji signifikansi menggunakan uji t. Kriteria yang digunakan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka berkontribusi signifikan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,205. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $\rho = 0,838 > 0,05$ ) sehingga terdapat kontribusi yang tidak signifikan  $X_1$  terhadap Y. Dengan demikian Partisipasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Di bawah ini adalah hasil pengujian hipotesis.

**Tabel 11.** Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana  $X_2$  terhadap Y

Sumber	Koefisien
A	0,290
K	18,505
$r_{x_1y}$	0,628
$r^2_{x_1y}$	0,394
t	6,145
$t_{tabel} (dk = n-1, 60-1 = 59)$	2,021

Sumber: Data primer 2023

### a) Persamaan garis regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,290 X_2 + 18,505$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,290 yang berarti, apabila Motivasi Kerja ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,290 poin. Dengan kata lain, persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila semakin tinggi Motivasi Kerja yang diberikan, maka akan berdampak tetap atau tidak merubah Kinerja Karyawan. Sebagai contoh: apabila  $X_2 = 1$ , maka  $\hat{Y} = (18,505 + (0,290 \times 1)) = 18,795$  dan apabila  $X_2 = 2$ , maka  $\hat{Y} = (18,505 + (0,290 \times 2)) = 19,085$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, berarti ketika Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, (2015) dan B Siswanto, (2019) menunjukkan bahwa variable motivasi kerja mempengaruhi signifikan kinerja karyawan.

### b) Koefisien determinasi ( $r^2_{x_2y}$ )

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0 for windows* menunjukkan  $r_{x_1y}$  bernilai positif sebesar 0,628. Berdasarkan hasil analisis data, koefisien determinasi ( $r^2_{x_2y}$ ) sebesar 0,394. Nilai tersebut berarti 39,4% perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diterangkan oleh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) atau dengan kata lain Motivasi Kerja mampu mempengaruhi 39,4% perubahan pada Kinerja Karyawan.

c) Mencari Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif atau negatif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui besarnya nilai r hitung sebesar 0,628, hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Disimpulkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja maka semakin baik pula Kinerja Karyawan.

d) Pengujian signifikansi regresi sederhana

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan. Uji signifikansi menggunakan uji t. Kriteria yang digunakan jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka berpengaruh signifikan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,145. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,021 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga terdapat kontribusi yang signifikan  $X_2$  terhadap Y. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan diterima.

### **Analisis Regresi Berganda**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Di bawah ini adalah hasil pengujian hipotesis dengan regresi ganda dua prediktor.

**Tabel 12.** Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda Dua Prediktor  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$

Sumber	Koefisien
$aX_1$	0,015
$aX_2$	0,290
Konstanta	18,110
$R_{y(1,2)}$	0,628
$R^2_{y(1,2)}$	0,374
F	18,599
$F_{tabel} (df = 2 ; 59)$	3,22
P	0,000

Sumber: Data primer 2023

### 1. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,015X_1 + 0,290X_2 + 18,110$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,015 yang berarti apabila Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,015 poin dengan asumsi  $X_2$  tetap.

Koefisien  $X_2$  sebesar 0,290 yang berarti apabila Kompensasi ( $X_2$ ) meningkat 1 poin maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,290 poin dengan asumsi  $X_1$  tetap.

### 2. Mencari Koefisien Korelasi Ganda (R) antara $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 20.0 for windows* menunjukkan  $R_{y(1,2)}$  bernilai positif sebesar 0,628. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

### 3. Koefisien determinasi ( $R^2_{y(1,2)}$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan variabel  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Berdasarkan hasil analisis data,  $R^2_{y(1,2)}$  sebesar 0,374. Nilai tersebut berarti 37,4% perubahan pada variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterangkan oleh variabel Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sedangkan 62,6% dijelaskan oleh variabel yang lain.

#### 4. Pengujian Signifikansi Regresi dengan Uji F

Pengujian signifikansi bertujuan untuk mengetahui signifikansi antara Partisipasi Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Uji signifikansi menggunakan uji F. Kriteria yang digunakan jika  $F_{hitung}$  sama dengan atau lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka terdapat kontribusi yang signifikan dan sebaliknya. Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,599. Jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,22 pada taraf signifikansi 5% ( $0,000 < 0,05$ ), maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sehingga terdapat kontribusi yang signifikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

### Kesimpulan

Variabel Partisipasi Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel Partisipasi Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 0,205 dan t tabel 2,021 ( $df=59$ ) dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,205 < 2,021$ ), signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%) ( $0,838 > 0,05$ ), maka penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan "Partisipasi Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis pertama ditolak atau tidak terbukti. Sedangkan, Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t sebesar 6,145 dan t tabel 2,021 ( $df=59$ ) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,145 > 2,021$ ), signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $sig > 0,05$ ), maka penelitian ini berhasil sepenuhnya membuktikan hipotesis yang menyatakan "Motivasi Kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Selanjutnya, Secara bersama-sama, Variabel Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan F hitung sebesar 18,599 dan F tabel sebesar 3,22. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $18,599 > 3,22$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 > 0,05$ ) dan  $R_{y(1,2)}$  bernilai positif sebesar 0,628, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan “Partisipasi Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

### Bibliografi

- B Siswanto. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 224(11), 122–130.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan program SPSS*. UNDIP.
- Giusti, G., Kustono, A.S., Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 2, 121–128.
- Hadi, S. (2004). *Analisis Regresi*. BPF.
- Hafiz, F. W. (2007). *Pengaruh Partisipasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada PT Cakra Compact Alumunium Industries*. Retrieved September 16, 2023, from Usu.Ac.Id Website. <https://repositori.usu.ac.id/handle/>
- Mangkunegara, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Krosda Karya Opset.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia* (Edisi 3). Gajah Mada University Press.
- Purnomo, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan Di PT Djitoe Tobacco Surabaya*. Retrieved September 16, 2023, from Ums.Ac.Id. <https://eprints.ums.ac.id/8594/2/A210050130.pdf>
- Putra, A., Sudradjat, S., & Sastra, H. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 131–140.

<https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1265>

Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN ( Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–8.

Sedarmayanti. (2004). *Good Governmance (Kepemimpinan Yang Baik) Bagian Kedua: Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Sesuai Dengan Good Governmance (Kepemimpinan Yang Baik)*. CV Mandar Maju.

Srimulyo, K. (2023). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pustakawan Di Kotamadya Surabaya*. Retrieved September 18, 2023 from Unair.Ac.Id. <https://repository.unair.ac.id/82667/>.