

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN

Mustika Dahlia

Universitas Pamulang

tiikamustikaa@gmail.com

Roni Fadli

Universitas Pamulang

roni.unpam@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT FYC Megasolusi Tangerang Selatan sebanyak 60 orang. Dengan menggunakan sampling jenuh didapat sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,336 > 2,002$) $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 1 ditolak dan H_a 1, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($3,397 > 2,002$) $\text{sig} < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_0 2 ditolak dan H_a 2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $51,725 >$ F table $3,16$ $\text{sig} < 0,000 < 0,05$ maka H_0 3 di tolak dan H_a 3, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,632 menyatakan bahwa, variabel Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki kontribusi sebesar 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 36,8% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan.

Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, dan perusahaan mengapresiasi dengan memberikan kompensasi dengan tujuan memberikan motivasi lebih. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung sarana dan prasarana yang lengkap dan fasilitas yang memadai, tetapi justru dengan cara memberikan imbalan berupa kompensasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Loyalitas dan Motivasi kerja karyawan dapat di lihat dari sejauh mana mereka bertanggung jawab, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fadli, 2019). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehubungan dengan hal diatas, Mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dan sebuah motivasi kepada karyawan serta memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan untuk membantu mengembangkan sebuah perusahaan untuk kedepannya agar berjalan sesuai visi dan misi yang sudah di tetapkan oleh PT FYC Megasolusi Tangerang Selatan.

II. LANDASAN TEORI

1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Menurut (Hasibuan, 2016:118) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Gary Dessler (Dalam Dika Fidyanto 2018:45) “Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan)”.

2. Motivasi

Menurut Effendi yang dikutip oleh Manullang (2015:193) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

3. Kinerja

Menurut Faisal Amir (2015:5) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu prose yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Ada beberapa indikator yang diperlukan diadakan penilaian kinerja, yaitu:

1. Kehadiran

Seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan atau organisasi dituntut dalam hal kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, hal ini menjadi patokan utama dalam melihat potensi kinerja para bawahannya. Bila kehadirannya kurang baik maka dipastikan kinerja karyawannya kurang baik.

2. Partisipasi Kerja

Partisipasi yang diberikan dalam bentuk kinerja untuk pelaksanaan usaha-usaha yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan.

3. Keefektifan

Merupakan seorang karyawan atau bawahan harus mempunyai keefektifan dalam bekerja, karena hal tersebut dapat memajukan perusahaan atau oraganisasi yang mereka tempati dalam bekerja.

4. Ketelitian

Seorang karyawan harus teliti dalam bekerja, karena ketelitianlah yang menjadikan perusahaan atau organisasi menjadi maju atau besar, karena kinerjanya melakukan pekerjaan dengan hati-hati dan maksimal dalam proses oprasional dalam perusahaan, dengan tujuan agar perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai yang diharapkan.

5. Kepuasan Kerja

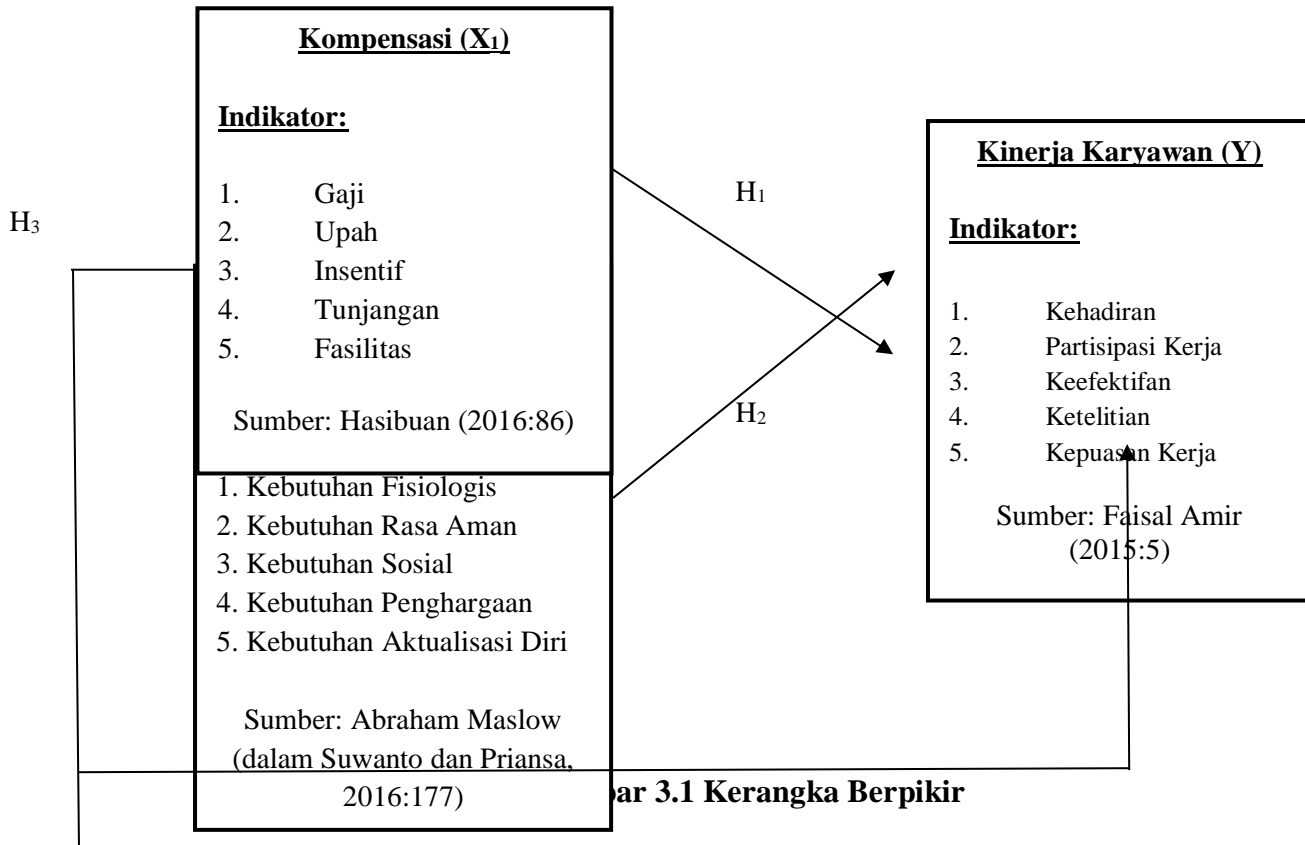
Sangat berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan karyawan, maka kepuasan kerja itu dapat terlaksana. Bila para karyawannya merasa puas dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan maka sudah dipastikan hasil yang didapat perusahaan sesuai yang diharapkan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di administrasi PT FYC Megasolusi Tangerang Selatan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, pra survei dan studi pustaka. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan

administrasi PT FYC Megasolusi Tangerang Selatan, yaitu sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 60 orang karyawan PT FYC Megasolusi Tangerang Selatan yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Kerangka konseptual pada penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016:64), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian”. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho1 : $\rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.

Ha1 : $\rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.

Ho2 : $\rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.

Ha2 : $\rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.

Ho3 : $\rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.

Ha3 : $\rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi terhadap keputusan pembelian. Persamaan umum regresi linear sederhana dalam penelitian ini dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bx$. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana:

1.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output regresi linear sederhana antara Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Output Regresi Linear Sederhana Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.396	3.182		3.581	.001
	Kompensasi (X1)	.729	.083	.757	8.819	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

+ bx
arah
n(Y).

Persamaan regresi sederhana ini dapat dijelaskan bahwa ini:

- Constanta $a = 11,396$ menyatakan bahwa, jika variabel kompensasi bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sudah ada sebesar 11,396 point.
- Koefisien Regresi $bx_1 = 0,729$ dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan variabel kompensasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,729 point.

1.2 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output regresi linear sederhana antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Output Regresi Linear Sederhana Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.932	3.295		3.924	.000
	Motivasi (X2)	.694	.086	.726	8.048	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Melihat tabel **Coefficients^a** diatas diketahui persamaan regresi sederhana $Y = a + bx$ adalah $Y = 12,932 + 0,694X_2$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah

pengaruh yang positif antara Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi sederhana ini dapat dijelaskan bahwa ini:

- a. Constanta $a = 12,932$ menyatakan bahwa, jika variabel motivasi bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan saat ini sudah ada sebesar 12,932 point.
- b. Koefisien Regresi $b_{x_2} = 0,694$ dapat disimpulkan bahwa, setiap peningkatan variabel motivasi satu-satuan, maka akan menambah atau meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,694 point.

1.3. Hasil Uji Regresi Linear berganda Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi berganda adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.3. Hasil Output Regresi Linear Berganda Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.540	3.140		2.402	.020
	Kompensasi (X_1)	.468	.108	.486	4.336	.000
	Motivasi (X_2)	.364	.107	.381	3.397	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Melihat tabel **Coefficients^a** diatas diketahui persamaan regresi berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ adalah $Y = 7,540 + 0,468X_1 + 0,364X_2 + e$. Persamaan ini dapat disimpulkan bahwa, terdapat arah pengaruh yang positif antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda ini dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta $a = 7,540$ bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) atau $X = 0$ maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar = 7,540 point.
2. Konstanta $b_1X_1 = 0,468$ bermakna apabila terdapat peningkatan satu-satuan pada Kompensasi (X_1) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,468 satuan.
3. Konstanta $b_2X_2 = 0,364$ bermakna apabila terdapat peningkatan satu-satuan pada Motivasi (X_2) maka nilai kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,364 satuan.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan nilai koefisien yang diinginkan digunakan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah

0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Muhammad Idrus (2017:168)

Berikut ini adalah hasil analisis koefisien korelasi yang sudah diolah datanya dengan menggunakan SPSS Versi 25:

2.1. Analisis Koefisien Korelasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output koefisien korelasi antara Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Output Koefisien Korelasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.565	2.483

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,757 berada pada 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya Kompensasi (X₁) berhubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.2. Analisis Koefisien Korelasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output koefisien korelasi antara Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Output Koefisien Korelasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.519	2.611

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,726 berada pada 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, artinya Motivasi (X₂) berhubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.3. Analisis Koefisien Korelasi Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output koefisien korelasi antara Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Output Koefisien Korelasi Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.632	2.284

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,803 berada pada 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, artinya Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) berhubungan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (R²). Koefisien determinasi secara parsial dilambangkan *R square* dan secara simultan dilambangkan dengan *Adjusted R Square*. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

3.1. Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output koefisien determinasi antara Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Output Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.565	2.483

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₁)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Dari tabel diatas *R Square* sebesar 0,573 diartikan variabel Kompensasi (X₁) memberikan kontribusi pengaruh 57,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 42,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

3.2 Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Hasil output koefisien determinasi antara Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Output Koefisien Determinasi Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.528	.519	2.611

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Dari tabel diatas *R Square* sebesar 0,528 diartikan variabel Motivasi (X₂) memberikan kontribusi pengaruh 52,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 47,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

3.3. Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil output koefisien determinasi antara Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Output Koefisien Determinasi Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.632	2.284

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Dari tabel diatas *Adjusted R Square* 0,632 diartikan variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) memberikan kontribusi pengaruh 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 36,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian di uji dengan menggunakan uji parsial dan uji simultan.

4.1. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan

dengan uji t-test. Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{tabel} (t_t) pada α 0,05.

Tabel 4.11
Hasil Output Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.540	3.140		2.402	.020
	Kompensasi (X1)	.468	.108	.486	4.336	.000
	Motivasi (X2)	.364	.107	.381	3.397	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,336 > 2,002$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan”

b. Hasil uji parsial (uji t) antara motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,397 > 2,002$) dan $sig < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) sehingga H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima yaitu “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan”

5. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan melalui uji F dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada α 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Output Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	539.644	2	269.822	51.725	.000 ^b
	Residual	297.339	57	5.216		
	Total	836.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Output SPSS 25 yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai F_{hitung} $51,725 > F_{table}$ 3,16 atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_{o3} di tolak dan H_{a3} di terima maka hasil penelitian menunjukkan “Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan antara Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan”

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTKA

Abraham H. Maslow. (2016). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta

Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung

Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2018. *Management: Leading & Collaborating in a Competitive World 10th Edition*. Salemba Empat. Jakarta

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.

Danang Sunyoto. 2017. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service. Yogyakarta.

Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited. Danang Afif Laksmiana, dkk, 2015, *The Influence of Compensation, Leadership, Work Environment, and Training on Employee Performance of Bank Syariah Mandiri Manado*, Volume 3, September.

Edgar, H. Schein. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. (2nd Edition). Jossey-Bass, San Fransisco.

Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Harsuko Riniwati. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang.

Herman Sofyandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

- Husaini Usman. 2017. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ivan Poltak Sinambela. 2016. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Malayu S.P Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira.2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Pustaka Setia. Jakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, R. Wayne and Joseph J. Martocchio. 2016. *Human Resources Management 14th Edition*. Pearson Education Limited.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*.Zanata Publishing. Yogyakarta.
- Revel Sangkay, dkk, 2018, *The Influence of Compensation and Training Toward Employee Performance at BNI 46 Manado Branch*, Volume 4, Maret
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Management, 10th edition*. Pearson Education.
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta : Salemba Empat, 2017.
- Safroni,Drs .K.H.M.Ladzi.2015. *Manajemen dan Reformasi pelayanan publik*.
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Deepublish. Sleman.
- Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. IN MEDIA.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2016.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Muara Kencana. Jakarta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2017. *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.Alfabeta. Bandung.

Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2016. Dasar-Dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*.Raja Grafindo Persada. Bandung.

Fadli, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Perkasa Tekindo. JURNAL SeMaRaK, 2(2). <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2931>