

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol.2, No.2, Mei-Juli 2025 (380-388)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan

Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandosa Sukses Tangerang

¹Grace Natalia Tombeng, ²H. SutrisnoFakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
ngracenatalia@gmail.com^{1*}, dosen00035@unpam.ac.id²

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 72 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mandosa Sukses Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 72 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,523 > 1,669)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,279 > 1,669)$. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,555 + 0,148X_1 + 0,504X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 37,3% sedangkan sisanya sebesar 64,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,516 > 3,132)$.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of compensation and motivation on continuous performance at PT Mandosa Sukses Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 72 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT Mandosa Sukses Tangerang and the total sample size was 72 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that compensation has a significant effect on continuous performance with a coefficient of determination value of 22.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(4.523 > 1.669)$. Motivation has a significant effect on continuous performance with a coefficient of determination value of 36.0% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.279 > 1.669)$. Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on continuous performance with the regression equation $Y = 12.555 + 0.148X_1 + 0.504X_2$, the coefficient of determination value is 37.3% while the remaining 64.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(20.516 > 3.132)$.

Keywords: Compensation; Motivation; Karyawan Performance



PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik dapat beroperasi secara efektif jika mampu menggabungkan berbagai sumber daya yang dimiliki. Dengan demikian, perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat dipasarkan. Sumber daya tersebut meliputi manusia, modal, dan mesin, yang dimiliki serta dikelola oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya, dan dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan sumber daya yang efektif, sehingga penting untuk menerapkan strategi yang memperhatikan produktivitas kerja karyawan. Secara umum, produktivitas kerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan sering kali digunakan sebagai dasar atau acuan dalam penelitian mengenai karyawan dalam suatu organisasi. (Pangga *et al.*, 2023)

Agar dapat menyediakan tenaga kerja yang profesional, perusahaan sangat mengharapkan kinerja tinggi dari para karyawan. Semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja unggul, semakin meningkat pula produktivitas perusahaan, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global.

Kinerja tinggi karyawan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pemberian kompensasi dan motivasi. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Selain menjadi daya tarik bagi calon karyawan, kompensasi juga berperan sebagai pemicu semangat dan alat untuk mempertahankan karyawan lama,

sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi ini bisa berupa finansial maupun non-finansial (Kurniawati, 2017b). Besarnya kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan, di mana sistem kompensasi yang adil dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. Selain itu, tugas lain manajer adalah memotivasi karyawan agar semua karyawan di perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Penilaian kinerja dilakukan baik kepada individu maupun kelompok atau divisi usaha dengan tujuan untuk mencapai target kinerja perusahaan secara kolektif. Penilaian kinerja individu biasanya terkait dengan kenaikan gaji, bonus, atau promosi jabatan, sedangkan penilaian kinerja kelompok atau divisi usaha berhubungan dengan penghargaan atas pencapaian target bersama. Penilaian kinerja umumnya dilakukan setiap tahun, namun ada juga yang dilakukan setelah suatu proyek dari divisi usaha selesai.

Motivasi muncul sebagai energi yang membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini muncul akibat kebutuhan yang belum terpenuhi, yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas guna memenuhi kebutuhan tersebut. Dari definisi ini, para analis menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang muncul secara sadar atau tidak sadar dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dengan tujuan tertentu (Wahyudi, 2024). PT. Mandrosa Sukses adalah perusahaan yang berlokasi di Tangerang dan bergerak di bidang kontraktor, khususnya dalam pembuatan jalan, saluran, pemasangan paving blok, konstruksi baja, dan cut fill. Rata-rata kompensasi di PT. Mandrosa Sukses dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1: Data Kompensasi PT. Mandrosa Sukses Tahun 2019-2023

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Per Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
Komisaris	1	21.500.000	22.750.000	23.000.000	24.500.000	25.000.000
Direktur Utama	1	17.500.000	18.750.000	19.850.000	20.000.000	22.500.000
Finance	1	3.500.000	3.750.000	4.000.000	4.250.000	4.500.000
Project Manager	4	4.500.000	4.750.000	5.000.000	5.250.000	5.500.000
Adm. Accounting	3	3.000.000	3.250.000	3.500.000	3.750.000	4.000.000
Site Manager	4	5.000.000	5.250.000	5.500.000	5.750.000	6.000.000
Staff Admin	4	3.000.000	3.250.000	3.500.000	3.750.000	4.000.000
Mandor	6	2.500.000	2.750.000	3.000.000	3.250.000	3.500.000
Tukang	48	1.750.000	2.000.000	2.250.000	2.500.000	2.750.000
Jumlah	72					

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 72 responden, ditemukan

bahwa data mengenai kompensasi yang diberikan oleh PT. Mandrosa Sukses kepada

karyawan belum memadai. Beberapa karyawan masih melakukan pekerjaan ganda, dan hingga saat ini belum ada penghargaan berupa reward bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Hasil survei menunjukkan bahwa prestasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai melalui kenaikan gaji, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya yang seharusnya diterima oleh mereka..

Tabel 2: Data Prasurvei Motivasi Karyawan PT. Mandrosa Sukses

No.	Motivasi	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
			YA	%	TIDAK	%	
1.	Balas Jasa	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan yang diharapkan karyawan	8	27%	22	73%	30
2.	Kondisi Kerja	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang sesuai dalam menjamin keamanan kerja karyawan	25	83%	5	17%	30
3.	Fasilitas Kerja	Pimpinan selalu mendorong karyawan untuk mampu bekerja sama dalam menjalankan pekerjaannya	27	90%	3	10%	30
4.	Prestasi	Perusahaan memberikan <i>reward</i> pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik	18	60%	12	40%	30
5.	Pekerjaan itu Sendiri	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan pengalaman kerja	11	37%	19	63%	30

Berdasarkan Data penilaian Kinerja karyawan diatas pada PT. Mandrosa Sukses. Dapat dilihat didalam aspek penilaian, Masih kurangnya kesadaran karyawan melakukan suatu hal tanpa penugasan dari atasan tanpa demi kelancaran pekerjaan. Hal tersebut berkaitan dengan kurangnya inisiatif yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya masing masing. Sering terjadi juga kurang telitnya karyawan dan kurang efisiensinya waktu dalam bekerja juga menjadi evaluasi untuk karyawan agar kedepannya bisa lebih teliti dan bisa lebih memanfaatkan waktu secara maksimal didalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE

Menurut Alfandi (2021:191), kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi ini bisa bersifat fisik maupun non-fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah mereka lakukan untuk organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kusioner kepada

responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kompensasi (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,636	0,235	Valid
KX1-2	0,609	0,235	Valid
KX1-3	0,657	0,235	Valid
KX1-4	0,816	0,235	Valid
KX1-5	0,751	0,235	Valid
KX1-6	0,759	0,235	Valid
KX1-7	0,706	0,235	Valid
KX1-8	0,233	0,235	Valid
KX1-9	0,260	0,235	Valid
KX1-10	0,573	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 72 responden dengan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, (n-2)

taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 72 - 2 = 70$ maka didapat r tabel sebesar 0,235. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel kompensasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ 0,235.

Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Motivasi (X_2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,511	0,235	Valid
KX2-2	0,569	0,235	Valid
KX2-3	0,585	0,235	Valid
KX2-4	0,589	0,235	Valid
KX2-5	0,540	0,235	Valid
KX2-6	0,510	0,235	Valid
KX2-7	0,609	0,235	Valid
KX2-8	0,562	0,235	Valid
KX2-9	0,373	0,235	Valid
KX2-10	0,474	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, (n-2) = 72 - 2 = 70 yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,534	0,235	Valid
KY-2	0,475	0,235	Valid
KY-3	0,513	0,235	Valid
KY-4	0,528	0,235	Valid
KY-5	0,529	0,235	Valid
KY-6	0,517	0,235	Valid
KY-7	0,483	0,235	Valid
KY-8	0,464	0,235	Valid
KY-9	0,285	0,235	Valid
KY-10	0,647	0,235	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025

= 72 - 2 = 70 yaitu 0,235. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.630	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,630 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.715	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,715 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.659	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,659 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel kompensasi

berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 9: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.71817404
Most Extreme	Absolute	.077
Differences	Positive	.054
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

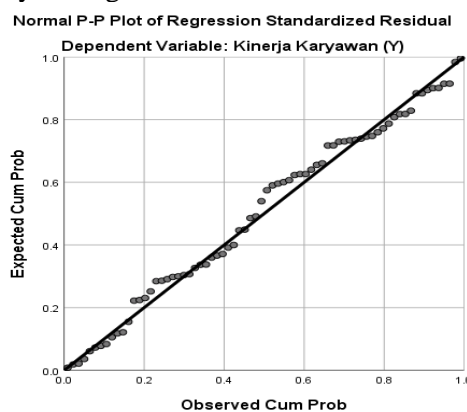
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025

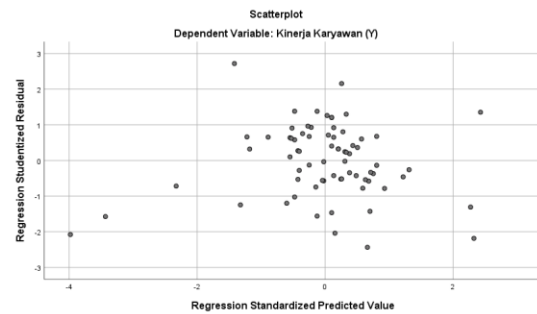
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

(X_1), motivasi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*.

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.



Sumber: Pengolahan Data, 2025

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Kompensasi (X_1)

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.265	4.213		4.573	.000
	Kompensasi (X1)	.478	.106	.476	4.523	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,523 > 1,669$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1}

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.670	3.773		3.888	.000
	Motivasi (X2)	.600	.095	.600	6.279	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,279 > 1,669$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya

(kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi secara

simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 72 - 3 = 69$. Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 69 = 3,132 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 12: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Kompensasi (X_1) Dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.716	2	291.858	20.516	.000 ^b
	Residual	981.562	69	14.226		
	Total	1565.278	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Kompensasi (X_1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(20,516 > 3,132)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi digunakan untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 4,523$ sedangkan $t_{tabel} = 1,669$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media (PT. GM) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi digunakan untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang. pekerjaan mereka dan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 6,279$ sedangkan $t_{tabel} = 1,669$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yulianti Grease Silvana, Zainudah, Choiriyah (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Skolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIK) Bina Husada Palembang yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompetensi, kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi (X_1) Dan Motivasi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(20,516 > 3,132)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Melatina Asriani, Robi Awaluddin, Yoyo Sunaryo (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi COVID-19. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($4,523 > 1,669$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($6,279 > 1,669$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($20,516 > 3,132$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandosa Sukses Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2020). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manulang (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary. C. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, B. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publisng.
- Sofyandi (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana, N., & Ibrahim. (2019). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian*



- Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Buku. Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umi, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi.* Bandung: Agung Media.
- Wibowo (2021). *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: Salemba Empat.