
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. XYZ TASIKMALAYA**

Oleh
Adi Robith Setiana
STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya
Email: adirobith@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya serta mencari variabel mana yang berpengaruh. Kompensasi dan Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas kerja. Data yang digunakan adalah data primer kualitatif yang diperoleh melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden yang merupakan karyawan tetap PT. XYZ Tasikmalaya. Analisis yang digunakan untuk memperoleh data diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t dan uji F dengan bantuan Software SPSS 20.0. Hasil pengujian dengan uji t, nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari sig 0,062 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian dengan uji t, nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari sig 0,062 menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil pengujian dengan uji t, nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari sig 0,688 menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian uji F, nilai 0,05 lebih besar dari Sig. 0,019 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2011).

Karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan kompensasi yang semakin besar. Untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan karyawan maka dibutuhkan motivasi.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan perusahaan dari motifnya. (Mangkunegara, 2005).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari

kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapat laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. (Hasibuan, 2011).

Kompensasi dan Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu bersaing dan salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan adalah kompensasi dan motivasi.

PT. XYZ Tasikmalaya merupakan nama dari berbagai usaha yang dikelola pemilik yaitu rumah makan, pusat oleh-oleh kerajinan, mie bakso dan show room motor. yang beralamat di Jalan Raya Jamanis Km 17 Tasikmalaya, Jawa Barat. Rumah makan haur koneng menyediakan masakan khas sunda dengan berbagai macam pilihan yang memiliki cita rasa yang berbeda. Disamping rumah makan juga tersedia mie bakso dan pusat oleh-oleh kerajinan yang berdampingan. Sehingga untuk para pengunjung bisa langsung membeli oleh-oleh khas Tasikmalaya.

Sebagai salah satu perusahaan yang berkembang dengan jumlah karyawan cukup banyak perlu memelihara sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan beban pekerjaan. Saat ini perusahaan dihadapkan pada berbagai macam kendala dalam meningkatkan motivasi karyawannya, salah satu kendalanya adalah kinerja karyawan yang menurun karena ketidakpuasan dari karyawan terhadap kinerja dari pimpinan perusahaan dalam pemberian kompensasi pada karyawan, sehingga kinerja terhadap perusahaan menjadi kurang baik.

Penelitian ini bertujuan 1. untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. XYZ Tasikmalaya. 2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya. 3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya. 4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Hani Handoko (2008) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen – komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok – kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan, sedangkan gaji berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan – karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional. Pemberian kompensasi pelengkap, seperti pembayaran asuransi, cuti sakit dan sebagainya.

Tujuan Kompensasi

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Pengaruh pemerintah

Jenis - Jenis Kompensasi

Menurut Setiana (2020) menyatakan bahwa Kompensasi dapat dibedakan menjadi 3 macam yaitu : Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tak langsung dan kompensasi non finansial.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Faktor pemerintah

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar dan biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan
6. Kemampuan membayar

Pengertian Motivasi

Manullang (2002) Menyatakan Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Tujuan Motivasi

Pada hakikatnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal “menurut Hasibuan (2004) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Metode-metode Motivasi Kerja

Ada 2 metode motivasi menurut Hasibuan (2005) yaitu sebagai berikut :

- a. Metode langsung (*direct motivation*)
Motivasi (Materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan lain-lain.
- b. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964;484) yang merumuskan bahwa :

$$a. \text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$b. \text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$c. \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Kerangka Pemikiran

Riset Mc Gregor membawa pada pandangan bahwa pertanyaan kunci bagi top manajemen adalah apa asumsi-asumsi anda (implisit dan eksplisit) tentang cara paling efektif untuk mengelola orang-orang. McGregor memperluas keyakinan bahwa di balik setiap keputusan manajerial terdapat asumsi-asumsi tentang sifat manusia dan perilaku manusia yang penting dalam menentukan gaya operasi setiap manajer. Dia membagi asumsi-asumsi tersebut menjadi dua kategori luas yang disebut teori X (berdasarkan pada asumsi-asumsi petunjuk dan kontrol) dan teori Y (berdasarkan asumsi-asumsi integrasi dan dukungan).

Teori X memberikan penjelasan tentang beberapa perilaku manusia dalam industri. Dalam pengertian yang luas dia menganggap teori X tidak cukup, khususnya dalam perkembangan terbaru yang berkaitan tentang pemahaman motivasi manusia.

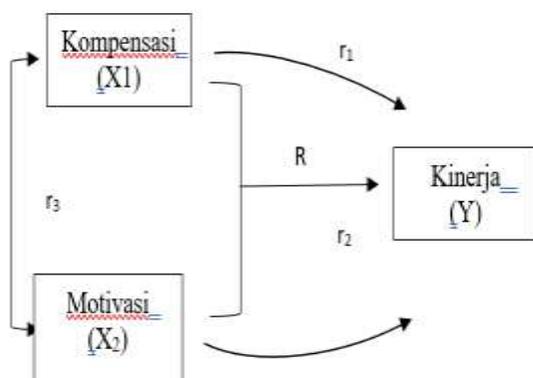
Teori Y menawarkan kemungkinan yang kuat pertumbuhan dan perkembangan manusia

dalam konteks situasi kerja. Berdasarkan teori Y tenaga kerja menjadi sumber daya yang memiliki potensialitas substansial. Kompensasi sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem kompensasi pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas perusahaan. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan. Supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Hipotesis dan Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian



Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya.
2. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian populasi. Dengan responden yaitu seluruh karyawan PT. XYZ Tasikmalaya yang berjumlah 20 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang berjenis penelitian survey yaitu untuk memperoleh fakta-fakta dan fenomena yang ada dan mencari keterangan secara faktual yang terkait dengan penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. (Sugiyono, 2005). Winarno Surakhmad (1990) mengemukakan metode deskriptif analisis adalah metode yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masalah sekarang, pada masalah-masalah yang aktual, dimana data yang dikumpulkan disusun, dijelaskan kemudian dianalisis.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, internet dan skripsi yang berhubungan dengan penelitian, sedangkan metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

Definisi Variabel Operasional Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011;239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Jadi, secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan kepada karyawannya.

Motivasi Kerja

Manullang (2002) Menyatakan Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Maslow Menghipotesakan bahwa pada diri manusia ada 5 jenjang kebutuhan yaitu sebagai berikut :

- Kebutuhan fisiologis : Sandang, pangan, papan, seks dll.
- Kebutuhan rasa aman terhadap ancaman fisik dan emosional : keamanan, kemerdekaan dan perlindungan.
- Kebutuhan sosial : Berkumpul, berkawan.
- Kebutuhan penghargaan : Harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, perhatian.
- Kebutuhan aktualisasi diri : pengembangan potensi secara maksimal.

Kinerja

Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) Mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Hasil dari penelitian tersebut bisa dipergunakan sebagai dasar bagi tindakan-tindakan sebagai berikut :

- Untuk mengukur kinerja yaitu sampai sejauhmana tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
- Untuk mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam program pelatihan dan pengembangan.
- Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan program mutasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur untuk kuesioner tersebut Ghozali (2006).

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini, dianalisis dengan menggunakan *korelasi pearson product moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor totalnya

Jika nilai *pearson correlation > probabilitas korelasi sig (2-tailed) 0,000* maka dikatakan *valid*.

Jika nilai *pearson correlation < probabilitas korelasi sig (2-tailed) 0,000* maka dikatakan tidak *valid*.

Tabel 1

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Korelasi Antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n = 20 α = 5%)	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	Item No 1	0,810	0,468	Valid
	Item No 2	0,743		Valid
	Item No 3	0,832		Valid
	Item No 4	0,955		Valid
	Item No 5	0,955		Valid
	Item No 6	0,931		Valid
Motivasi (X ₂)	Item No 1	0,702	0,468	Valid
	Item No 2	0,781		Valid
	Item No 3	0,909		Valid
	Item No 4	0,872		Valid
	Item No 5	0,842		Valid
	Item No 6	0,866		Valid
Kinerja (Y)	Item No 1	0,828	0,468	Valid
	Item No 2	0,733		Valid
	Item No 3	0,709		Valid
	Item No 4	0,753		Valid
	Item No 5	0,803		Valid
	Item No 6	0,808		Valid

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,468 sehingga dapat dijelaskan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Suharsimi Arikunto, 1996).

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, dianalisis dengan menggunakan *korelasi spearman brown* dengan teknik belah dua (*split half*) yaitu dengan cara mengkorelasikan antara belahan pertama dan belahan kedua.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			
1	(Constant)	34.834	4.298		8.106	.000	
	Kompensasi	-.496	.248	-.530	-2.000	.062	.527
	Motivasi	-.100	.246	-.108	-.408	.688	.527

a. Dependent Variable: Kinerja

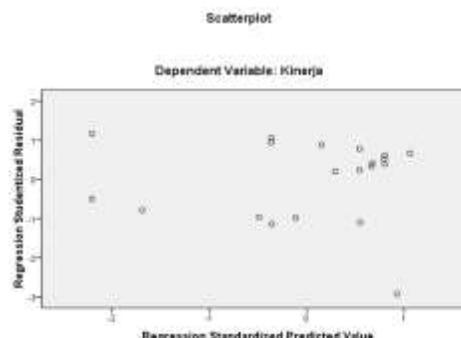
Sumber : Data primer (kuesioner) data diolah dengan SPSS 20.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance 0,527 > 0,10 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer (kuesioner) data diolah dengan SPSS 20.0

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linier antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (Data time series).

Tabel 7

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 ^a	.371	.297	1.547	2.740

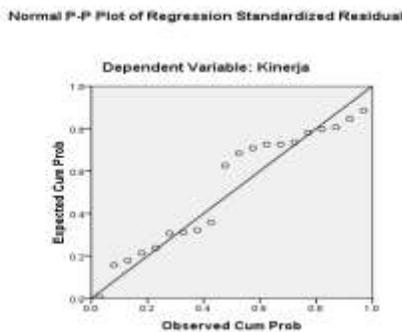
Sumber : Data primer (kuesioner) data diolah dengan SPSS 20.0

Dari tabel di atas didapatkan nilai Durbin - Watson (DW hitung) > (DW tabel) 2,740 maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik histogram dan normal *Probability Plots* untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut :

Tabel 8
Uji Normalitas



Sumber : Data primer (kuesioner) data diolah dengan SPSS 20.0

Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	34,834	4,298		8,106	,000		
	Kompensasi	-.496	,248	-.530	-2,000	,062	,527	1,897
	Motivasi	-.100	,246	-.108	-.408	,688	,527	1,897

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 34,834 - 0,530 X_1 - 0,108 X_2$$

a. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi merupakan angka pengkuadratan dari koefisien korelasi. Adapun hasil analisis koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel Model Summary kolom R square. $KD = R^2 \times 100\% = 0,371^2 \times 100\% = 13,7$

% artinya kinerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 13,7 % sedangkan sisanya yaitu 86,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

b. Uji Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen maupun menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan)

Tabel 10
Uji Serentak (F)

b. Dependent Variable: Kinerja	Dependent variable kinerja	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	24,006	2	12,003	5,017	,019 ^a
	Residual	40,672	17	2,392		
	Total	64,678	19			

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer (kuesioner) data diolah dengan SPSS 20.0

Berdasarkan pada kolom sig (signifikan) pada tabel ANOVA^b nilai Sig. 0,019 lebih kecil dari nilai Probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > \text{Sig } 0,019$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien korelasi ganda adalah signifikan. Jadi, kompensasi dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah ditolak karena $5,017 > 3,590$.

Dari kedua interpretasi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP
Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Tasikmalaya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : Pada perhitungan Uji t (parsial) nilai $0,05 < \text{sig } 0,062$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya koefisien adalah tidak signifikan. Jadi, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan. Pada perhitungan Uji t (parsial) nilai $0,05 < \text{sig } 0,062$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya koefisien adalah tidak signifikan. Jadi, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada perhitungan Uji t (parsial) nilai $0,05 < \text{sig } 0,688$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya koefisien adalah tidak signifikan. Jadi, motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada perhitungan Uji F (simultan) nilai $0,019$ lebih kecil dari nilai Probabilitas $0,05$ atau nilai $0,05 > \text{Sig } 0,019$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien korelasi ganda adalah signifikan. Jadi, kompensasi dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.M. Sardiman. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Rosda.
- [2] Akdon dan Riduwan, 2013. Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika. Cetakan 2, Bandung : Alfabeta.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 1996. Manajemen Penelitian. Rineka Cipta, Jakarta.
- [4] Athoillah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [5] Dharma, Surya., 2003. Manajemen Kinerja. Yogyakarta. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- [6] Ghozali, Imam., 2006. Statistika Nonparametrik. Semarang : Pustaka
- [7] Gomes, Faustino Cardoso. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- [8] Gouzali, Saydam. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Toko Gunung.
- [9] Hakim, Khairul. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal manajemen & Bisnis. Vol 11, No. 02. Edisi Oktober
- [10] Handoko, Thani, 2008. Manajemen. Edisi 2 Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- [11] 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia.
- [12] 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta Andi Offset.
- [13] 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- [14] Hasibuan, Malayu S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [15] Komang, Wayan dan Agung, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [16] Kusnadi, 2002. Teori dan Manajemen Konflik. Malang : Taroda.
- [17] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,
- [18] 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- [19] Manullang, M. 2002. Manajemen Personalialia. Jakarta : Balai Pustaka.
- [20] Roberth L. Malthis dan John H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [21] Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- [22] Siagian, Sondang P. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [23] Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Tiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- [24] Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- [25] Setiana, A.R. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : CV. Putra Surya Sentosa
- [26] Setiana, A. R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten

-
- Tasikmalaya. JURNAL MANAJEMEN DAN KEUANGAN PERBANKAN, 37.
- [27] Slamet, Saksono. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [28] Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Alfabeta, Bandung.
- [29] Sunyoto, Danang. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung : PT. Refrika.
- [30] Umam, Khaerul. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- [31] Veithzal, Rivai. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [32] Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [33] Winarno Surakhmad. 1990. Pengantar Penelitian Ilmiah, Tarsito. Bandun

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN