

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT Almanova Jaya Persada

Nurul Noviani¹, Ratih Hastasari², Wawan Setiawan³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}
Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450
Email: 64210951@bsi.ac.id¹, ratih.rhs@bsi.ac.id², wawan.wsa@bsi.ac.id³

Submit:
06-10-2025

Revisi:
13-10-2025

Terima
13-10-2025

Terbit Online:
15-10-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, di antaranya melalui peningkatan motivasi dan pemberian kompensasi yang memadai. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Almanova Jaya Persada yang berjumlah 82 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi, dengan bantuan software IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 8,883, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 2,046, serta secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 85,334. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 1,022 + 0,807X_1 + 0,180X_2$.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - In facing increasingly intense business competition, companies are required to have high-quality and competitive human resources. Employee performance is a key factor in achieving organizational goals, therefore an effective human resource management strategy is essential, including enhancing motivation and providing adequate compensation. Based on this, the purpose of this study is to determine the effect of motivation and compensation on employee performance at PT Almanova Jaya Persada. The population in this study consists of all employees of PT Almanova Jaya Persada, totaling 82 individuals. Since the number is relatively small, the entire population was used as the sample using a saturated sampling technique. This research employs a quantitative approach. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, heteroscedasticity, multicollinearity), multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination test, with the help of IBM SPSS version 27 software. The results of the study show that motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 8.883, and compensation also has a positive and significant effect with a t-value of 2.046. Simultaneously, motivation and compensation have a significant effect on employee performance with an F-value of 85.334. The resulting regression equation is: $Y = 1.022 + 0.807X_1 + 0.180X_2$.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi

oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Menurut Sofyandi (2009) dalam (Soelistya et al., 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan strategi penerapan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai aktivitas SDM guna meningkatkan kontribusi produktif dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dua faktor penting yang berperan langsung dalam peningkatan kinerja karyawan adalah motivasi dan kompensasi. Menurut Mangkunegara (2010) dalam (Soelistya et al., 2021) Motivasi berkaitan dengan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan kesediaan individu untuk bekerja secara optimal, Sementara itu, kompensasi menurut Sedarmayanti, 2012 dalam (Soelistya et al., 2021) merupakan segala bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2012) dalam (Soelistya et al., 2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Namun, dalam praktiknya masih banyak perusahaan menghadapi kendala dalam pengelolaan motivasi dan kompensasi. PT Almanova Jaya Persada, perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi sejak 2018, mengalami permasalahan seperti keterlambatan proyek, keterlambatan pembayaran gaji, serta sistem kompensasi yang dinilai belum memadai. Kondisi ini menimbulkan rendahnya motivasi, tingginya absensi, dan penurunan produktivitas karyawan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi sebagian besar fokus pada sektor manufaktur, perbankan, dan jasa. Penelitian di sektor konstruksi masih terbatas, padahal karakteristik pekerjaan pada sektor ini berbeda, dengan tingkat risiko tinggi, mobilitas lokasi proyek, dan beban kerja fluktuatif. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Almanova Jaya Persada. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif pada sektor konstruksi.

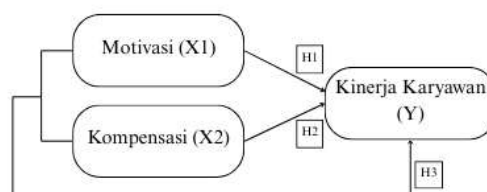
Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada?
3. Apakah motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada?

Tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah diuraikan di atas, maka dapat dibuat kerangka penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Penulis, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini membahas mengenai pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT Almanova Jaya Persada. Berdasarkan kerangka berpikir diatas, peneliti merumuskan beberapa hipotesis, di antara lain sebagai berikut:

Tabel 1. Hipotesis

H ₁ =	H ₀ =	Diduga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Almanova Jaya Persada.
	H _a =	Diduga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Almanova Jaya Persada.
H ₂ =	H ₀ =	Diduga variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Almanova Jaya Persada
	H _a =	Diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Almanova Jaya Persada.
H ₃ =	H ₀ =	Diduga variabel motivasi dan kompensasi secara Bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Almanova Jaya Persada.
	H _a =	Diduga variabel motivasi dan kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Almanova Jaya Persada.

Sumber: (Penulis, 2025)

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan, mulai 3 Maret hingga 30 Mei 2025 di PT Almanova Jaya Persada dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang diteliti meliputi motivasi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang

berjumlah 82 karyawan dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara, yaitu observasi lapangan, penyebaran kuesioner, dan pengumpulan dokumentasi. Untuk pengukurannya digunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang memiliki interval setara pada setiap pernyataan.

Tabel 2. Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Wahyuddin et al., 2022)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi, dengan bantuan software IBM SPSS versi 27.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh 82 karyawan PT Almanova Jaya Persada. Adapun fokus utama penelitian ini mencakup 3 (tiga) variabel yaitu, Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bersifat kuantitatif, meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas dan analisis regresi linear berganda), uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi baik secara parsial maupun simultan, dengan bantuan *software* IBM SPSS versi 27. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang dilakukan:

3.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27 untuk menilai kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian Validitas dan Reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi, yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Untuk menghitung derajat kebebasan (df), dapat dilakukan dengan cara mengurangi jumlah variabel independen (k) dari jumlah sampel (n). Dalam penelitian ini, jumlah sampel adalah 82 dan jumlah variabel independen sebanyak 2, sehingga diperoleh nilai df sebesar 80. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,217. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung (yang tercantum pada kolom Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari nilai r-tabel. Berikut merupakan tabel hasil pengujian

validitas dari variabel motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Data

Butir	RHitung			Rtabel	Ket
	X1	X2	Y		
1	0,408	0,549	0,421	0,217	Valid
2	0,446	0,614	0,630	0,217	Valid
3	0,492	0,421	0,569	0,217	Valid
4	0,547	0,360	0,577	0,217	Valid
5	0,495	0,441	0,545	0,217	Valid
6	0,533	0,524	0,628	0,217	Valid
7	0,497	0,517	0,634	0,217	Valid
8	0,541	0,429	0,548	0,217	Valid
9	0,536	0,644	0,543	0,217	Valid
10	0,544	0,537	0,658	0,217	Valid

Sumber: (Penulis, 2025)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel hasil pengujian reliabilitas dari variabel motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi (X1)	0,672	> 0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,676		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,774		Reliabel

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan bantuan SPSS versi 27 untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak, valid, dan memenuhi kriteria. Pengujian yang biasanya dilakukan diantaranya pengujian Normalitas, Heteroskedastisitas, dan Multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang berarti data terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11187776
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,072
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^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: Data olahan SPSS 27 (2025)

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual (gangguan error) pada setiap nilai prediktor atau variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk kedua variabel independen, yaitu, Motivasi sebesar 0,117 dan Kompensasi sebesar 0,060. Keduanya lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,240	2,134		1,050	,291
	Motivasi	,091	,057	,221	1,584	,117
	Kompensasi	-,106	,056	-,267	-1,911	,060

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)
Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas dalam model adalah dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel motivasi dan kompensasi masing-masing sebesar 0,618, serta nilai VIF sebesar 1,617. Kedua nilai ini masih berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan, yaitu tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan dalam analisis tanpa menimbulkan masalah korelasi antar variabel bebas. Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitasnya:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,022	3,378		,302	,763	
	Motivasi	,807	,091	,715	8,883	,000	,618
	Kompensasi	,180	,088	,165	2,046	,044	,618

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)
Gambar 4. Hasil Uji Multikolinearitas

3.3. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua jenis uji statistik untuk menilai hubungan antarvariabel, yaitu uji T untuk mengukur pengaruh parsial dan uji F untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengidentifikasi apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan didasarkan pada dua kemungkinan: jika H0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika H0 diterima dan Ha ditolak, maka menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Berikut adalah hasil pengujian T:

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a		
	t	Sig.	
1	Motivasi	8,883	,000
	Kompensasi	2,046	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

Analisis statistik menggunakan uji T dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dua variabel independen, yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan perhitungan dengan rumus $t(0,05/2 : 82 - 2 - 1) = t(0,025 : 79)$, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,990. Dari tabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 6. Kesimpulan Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Kesimpulan
Motivasi (X1)	8,883	1,990	,000	H ₀₁ diterima dan H _{a1} ditolak
Kompensasi (X2)	2,046		,044	H ₀₂ diterima dan H _{a2} ditolak

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

Berdasarkan tabel 5, Dari hasil uji t yang telah diperoleh, dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai t-hitung = 8,883 > t-tabel = 1,990 dengan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya, H0 ditolak dan Ha1 diterima. Jadi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Almanova Jaya Persada.

2) Nilai t-hitung = 2,046 > t-tabel = 1,990 dengan Sig. 0,044 < 0,05. Artinya, H0 ditolak dan Ha2 diterima. Jadi, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Almanova Jaya Persada.

Pengujian pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel serta memperhatikan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berikut adalah hasil pengujian F:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA	
F	Sig.
85,334	,000

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 85,334, sedangkan Ftabel adalah 3,11 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dipastikan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Almanova Jaya Persada.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Proses pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 dan hasil analisis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,022	3,378
	Motivasi	,807	,091
	Kompensasi	,180	,088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,022 + 0,807 + 0,180 + e$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diperoleh, dapat dijelaskan bahwa:

1) Konstanta sebesar 1,022 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan kompensasi tidak diberikan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 1,022. Nilai ini merepresentasikan kinerja dasar tanpa pengaruh dari kedua variabel independen.

2) Koefisien regresi untuk variabel Motivasi (X1) sebesar 0,807 hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3) Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,180 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan dalam pemberian kompensasi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi Parsial adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau pengaruh satu variabel independen secara parsial (tersendiri) terhadap variabel dependen. Hasil pengujian Koefisien Determinasi Parsial ditampilkan dalam tabel berikut:

Model		Coefficients ^a				Correlations			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,022	3,378		,302	,763			
	Motivasi	,807	,091	,715	8,883	,000	,817	,707	,562
	Kompensasi	,180	,088	,165	2,046	,044	,606	,224	,129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

Gambar 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi parsial menggunakan formula (Koefisien Determinasi Parsial = *Coefficients Beta* × *Correlations Zero-order*) diperoleh hasil:

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta x Correlations Zero-order	Hasil	(%)
Motivasi (X1)	0,715 x 0,817	0,584155	58,4155%
Kompensasi (X2)	0,165 x 0,606	0,09999	9,9990%
Total		0,684145	68,4145%
			Dibulatkan 68,41%

Sumber: (Penulis, 2025)

Uji Koefisien Determinasi Simultan digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel independen secara bersama – sama (simultan) dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen.

Hasil pengujian Koefisien Determinasi Simultan ditampilkan dalam tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.684	.676	2,138

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data diolah dengan SPSS 27, 2025)

Gambar 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dari hasil uji koefisien determinasi simultan yang telah diperoleh, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,684. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi. Dengan demikian, model ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variabel dependen.

3.6. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,807 hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada. Hasil ini mendukung hipotesis pertama (Ha₁) dalam penelitian ini, yaitu bahwa "Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan." Oleh karena itu, hipotesis Ha₁ diterima dan H₀ ditolak.

Temuan ini memperkuat teori bahwa motivasi merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki dorongan internal yang tinggi cenderung bekerja lebih giat, lebih bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Berkatillah et al., 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,180 hal ini menunjukkan bahwa kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada. Hasil ini mendukung hipotesis kedua (Ha₂) dalam penelitian ini, yaitu bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan." Oleh karena itu, hipotesis Ha₂ diterima dan H₀ ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kontribusi kompensasi terhadap kinerja tidak sebesar motivasi, namun kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa memperoleh kompensasi yang adil dan layak akan cenderung lebih termotivasi, loyal, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mubarak & Noor, 2020) yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,044. Kedua nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik Motivasi maupun Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diperoleh bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang baik, baik secara finansial (seperti gaji dan tunjangan) maupun non-finansial (seperti penghargaan dan fasilitas kerja), mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas karyawan yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, motivasi terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kompensasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong semangat kerja, meningkatkan tanggung jawab, serta memunculkan inisiatif dan kreativitas karyawan. Bagi perusahaan, motivasi yang kuat merupakan landasan tercapainya kinerja maksimal, karena karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa baik motivasi maupun kompensasi merupakan faktor penting dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan internal (seperti pengembangan karier dan lingkungan kerja yang suportif) serta kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan beban kerja karyawan.

Hasil ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nuranisa et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Almanova Jaya Persada, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi memberikan kontribusi secara parsial sebesar 58,42% dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada.
2. Kompensasi memberikan kontribusi secara parsial sebesar 9,99% dan juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada.
3. Secara simultan, motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi sebesar 68,4% dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Almanova Jaya Persada.

Berdasarkan temuan serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Almanova Jaya Persada, beberapa saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi, menyediakan peluang pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar semangat kerja karyawan semakin.
2. Perusahaan sebaiknya meninjau kembali sistem pemberian kompensasi agar lebih adil, efektif, dan efisien, serta disesuaikan dengan beban kerja dan kontribusi masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik secara keseluruhan
3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan agar dapat menambahkan variabel lain yang relevan atau menggunakan dimensi serta indikator yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat lebih dikembangkan dan memberikan wawasan yang lebih luas.

REFERENSI

- Adistiana, N., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar12 Bukit Barisan Kabupaten Bogor. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2068–2077.
- Afriansyah, B., Niarti, U., & Hermelinda, T. (2021). Analisis Implementasi Penyusunan Laporan Keuangan pada UMKM Berdasarkan Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil dan Menengah (SAK EMKM). *JURNAL SAINTIFIK (Multi Science Journal)*, 19(1), 25–30.
- Arthawati, S. N., & Mevlanillah, S. A. R. (2023). Pengembangan Masyarakat Melalui Penerapan Pengelolaan Kampung KB Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Desa Bale Kencana Kecamatan Mancak. *J-Abdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(10), 310–324. <https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>
- Baskoro, D. A., & Amelia, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Oktias Brasserie Resto - Cibinong. *Journal UBM*, 4(2), 1–18.
- Berkatillah, A., Baihaqi, A., & Rahman, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3005–3015. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i8.1323>
- Fadzila, A. U. N. A. (2022). *Analisis Cost Volume Profit dengan Activity Based Costing System untuk Perencanaan Laba Pada UMKM (Studi Kasus Pada CV Golden Rose)*.
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mubarak, H., & Noor, D. H. M. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo (Outsourcing)

- Cleaning Service di Citimall Sampit. E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan), 5(1), 65–80.
- Nuranisa, Mahmud, A., & Mandung, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Tbk Kantor Cabang Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 421–429. <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3678>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i2.676>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 71–84. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rawong, N., Valencio, V., & Bestra, F. (2024). Pengaruh Kualitas Produk dan Citra Merek Handphone Samsung terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Kota Palembang. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(6), 39–51. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10466011>
- Setiari, N. I. (2021). Muslim Minoritas dan Budaya Muslim Melayu Masyarakat Pattani Thailand Selatan. *Jurnal Penelitian Agama*, 22(1), 127–137. <https://doi.org/10.24090/JPA.V22I1.2021.PP127-137>
- Sholihah, S. M., Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisa, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. In Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sirait, A. S., & Mahyarni. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 01(02), 70–80.
- Soelistya, D. I. D., Desembrianita, D. E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. In Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan Teknologi *Augmented Reality* dengan Metode *Multiple Marker* pada Pengenalan Komponen Komputer. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285. <https://doi.org/10.33365/jatika.v3i3.2034>
- Yusuf, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.