

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada CV Andriel Textile Tanah abang Jakarta Pusat

Iman Citra Zebua ¹, Tri Lestari ²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: zebuaiman2000@gmail.com, tri.tle@bsi.ac.id

Submit: 22-10-2025	Revisi: 11-11-2025	Terima 11-11-2025	Terbit Online: 17-11-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Andriel Tekstil Tanah Abang Jakarta Pusat. Latar belakang masalah menunjukkan bahwa dalam industri tekstil yang kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien, termasuk kompensasi dan motivasi, sangat krusial untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjaga produktivitas karyawan. Pengamatan awal mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan serta masalah kedisiplinan kerja yang rendah, yang berpotensi menurunkan kinerja. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Sampel penelitian berjumlah 61 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh Data dianalisis menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, hanya motivasi kerja yang berpengaruh signifikan, sementara kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Andriel Tekstil.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts – This study aims to investigate the impact of compensation and job motivation on employee performance at CV Andriel Tekstil in Tanah Abang, Central Jakarta. The background to the issue shows that in the competitive textile industry, efficient human resource management (HRM), including compensation and motivation, is crucial for achieving company goals and maintaining employee productivity. Preliminary observations indicate employee dissatisfaction with the compensation provided, as well as low work discipline, which could potentially reduce performance. The research method used a quantitative approach with an associative method to identify the relationship between the variables. The sample comprised 61 respondents, selected using a saturation sampling technique. Data were analysed using multiple regression analysis to determine the influence of compensation and job motivation on employee performance. The results of the study show that compensation and work motivation together have a positive and significant influence on employee performance. However, in isolation, only job motivation was found to have a significant impact on performance, while compensation did not. These findings emphasise the importance of work motivation as a key factor in improving employee performance at CV Andriel Tekstil.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam kompetisi perindustrian tekstil yang kompetitif, suatu perusahaan diharuskan tidak hanya menyediakan produk yang berkualitas tinggi, melainkan juga untuk menjalankan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien. Dimana mampu beradaptasi, dan bisa melaksanakan operasional secara baik sehingga bisa menggabungkan sumber daya yang terdapat,

sehingga perusahaan bisa memberikan hasil barang serta jasa yang bisa dipasarkan. Sumber daya tersebut bisa berwujud manusia, permodalan, serta alat, yang dioperasikan serta dimiliki suatu perusahaan. Sehingga perusahaan secara mudah untuk merealisasikan visi misinya, dalam kaitannya sumber daya manusia (SDM) yakni aset yang begitu esensial untuk suatu perusahaan. Menurut (Nurhasnah et al. 2024) Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM) dimaknai dengan rangkaian aktivitas diantaranya ialah menarik, menyeleksi, mengembangkan, memelihara, serta penggunaan SDM, dengan maksud untuk meraih target individual ataupun organisasi. Sehingga, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk merealisasikan tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga adalah sumber energi, kemampuan, kekuatan yang di perlukan untuk membentuk daya, operasional, serta tindakan.

Dengan berkembangnya CV Andriel Textile, penting untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia, karena ini menjadi faktor krusial dalam pengelolaan kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Mengoptimalkan penggunaan SDM juga diperlukan dalam menghadapi fenomena tersebut dengan fokus pada performa karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam (Permatasari 2020) Kompensasi merupakan seluruh penghasilan yang memiliki bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai balasan atas yang disumbangkan pada perusahaan. Menurut Handoko dalam (Berkatillah 2023) yakni kompensasi merujuk pada semua wujud balasan yang diserahkan pada pekerja sebagai penghargaan atas usaha mereka, pekerja juga merupakan hak bagi pekerja dan sekaligus tanda pengucapan trimakasih kepada Pekerja, kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, hingga fasilitas lain seperti asuransi kesehatan atau kendaraan dinas. Menurut Notoatmojo dalam (Erika 2021) Kompensasi mencakup semua yang diserahkan pada pegawai sebagai imbalan atas usaha ataupun dedikasi yang mereka tunjukkan. Menurut (Yadi 2022) Kompensasi yakni merupakan seluruh penghasilan yang memiliki bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang didapatkan pegawai sebagai balasan atas jasa yang diberikan pada karyawan. Faktor penciptaan kinerja yang maksimal yakni melalui pemberian kompensasi yang relevan dengan kewajibannya. Kompensasi menjadi begitu esensial, sebab individu-individu melaksanakan pekerjaan sebenarnya untuk mencukupi keperluan mereka. Saat individu bekerja serta sudah memberikan sumbangsih pemikiran serta tenaganya guna merealisasikan visi misi perusahaan, sehingga perusahaan wajib memberikan imbalan guna merealisasikan tujuan personal individu yang telah bekerja di perusahaannya tersebut.

Pada Perusahaan Khususnya CV Andriel Textile Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan kinerja para karyawan. Berikut merupakan beberapa dampak utama kompensasi yakni Mendorong Semangat Karyawan dimana merasa dihargai dengan kompensasi yang wajar, cenderung lebih

bersemangat untuk memberikan performa terbaiknya. Meningkatkan efisiensi Insentif baik dalam bentuk uang maupun non-uang dapat memotivasi karyawan untuk lebih efektif dan mencapai kinerja tinggi. Gaji yang bersaing membantu organisasi untuk menjaga karyawan yang berkualitas, sehingga menurunkan kemungkinan kehilangan sumber daya yang berharga. Meningkatkan Kepuasan Kerja Remunerasi, manfaat tambahan, dan bonus yang selaras dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan, Mempengaruhi Standar Kerja Karyawan yang merasa dihargai biasanya lebih terfokus, kreatif, dan inovatif dalam tugas mereka.

Selain kompensasi, motivasi kerja pun memiliki peran yang begitu penting dalam suatu perusahaan. Setiap pimpinan wajib memahami dengan terperinci terkait apakah yang pegawai serta perusahaan perlukan agar mereka dapat dengan efisien bekerja sama sehingga visi misi perusahaan dapat tercapai. Tiap orang mempunyai aktivitas yang tidak sama, bergantung kepada keperluan, tujuan, kehendak, serta dorongan meliputi yang terjadi didalam maupun diluar. Menurut (Kurnia, Widodo, and Zuhroh 2022) Motivasi kerja dimaknai secara menyeluruh dengan keperluan yang memberikan dorongan perilaku menuju kepada tujuan terkhusus . Motivasi kerja dalam sektor tekstil dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, Kompensasi yang Sesuai Gaji, manfaat, dan bonus yang sebanding dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan semangat kerja, situasi kerja yang kondusif, kondisi kerja yang baik, termasuk hubungan antar karyawan dan manajerial, memiliki peranan krusial dalam meningkatkan motivasi, Kesempatan Pengembangan Karir Peluang untuk promosi atau pelatihan tambahan bisa mendorong karyawan untuk berusaha lebih baik, Penghargaan dan Pengakuan Penghargaan atas keberhasilan, baik secara finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi, Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Jadwal kerja yang memberikan fleksibilitas serta keselarasan antara pekerjaan serta kehidupan personal turut mempengaruhi motivasi kerja.

Terdapat beberapa indikator kompesasi Menurut Affandi dalam (Anis 2022) mengemukakan empat indikator kompensasi ialah sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah umumnya berkaitan terhadap nilai gaji per jam. Upah adalah fondasi pembayaran yang sering diterapkan untuk tenaga kerja dalam sektor produksi serta pemeliharaan. Gaji biasanya diterapkan guna sistem pembayaran yang bersifat mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Tunjangan

Permisalan tunjangan mencakup asuransi untuk kesehatan serta jiwa, perjalanan liburan yang dibayar oleh perusahaan, skema pensiun, serta berbagai tunjangan lain yang berhubungan terhadap status karyawan.

c. Fasilitas

Ialah dari fasilitas mencakup kendaraan perusahaan, keanggotaan dalam klub, area parkir eksklusif, ataupun izin menggunakan pesawat perusahaan yang didapat oleh para pegawai.

Menurut Anwar dalam (Matualaga, Ruru, and Palar 2024) menyampaikan bahwasanya:

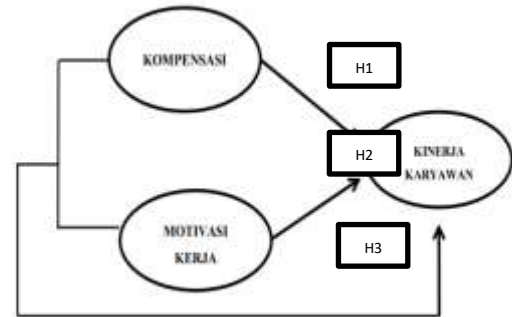
- a. Kewajiban mengemban tanggung jawab berdasarkan personal yang besar terkait profesinya.
- b. Prestasi kerja dilakukan sebaik mungkin untuk merealisasikan apa yang diamanatkan pada tenaga kerja yang bersangkutan.
- c. Kesempatan untuk maju, memastikan untuk memperoleh kompensasi menurut profesi yang dikerjakan.
- d. Pengakuan terkait kinerja, keinginan terkait kenaikan gaji di atas penghasilan.
- e. Pekerjaan yang menantang, hendak mengembangkan keterampilan di dalam pekerjaannya.

Menurut pendapat Husnan dalam (Rismawati et al. 2021) mengatakan terdapat 4 indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja yakni:

- a. Kualitas kerja meliputi aspek-aspek seperti disiplin waktu karyawan saat bertugas, ketelitian dalam pelaksanaan pekerjaan, serta keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja.
- b. Kapasitas kerja yang tersedia meliputi kemampuan untuk mencapai target kinerja, tugas-tugas yang biasa dilakukan selesai dengan efisien.
- c. Tingkat kehandalan dalam bekerja, Merupakan kemauan untuk mengambil inisiatif, konsistensi dalam menyelesaikan tugas, serta keterampilan yang dimiliki saat melakukan pekerjaan.
- d. Sikap profesional karyawan mencakup loyalitas yang dimiliki, rasa tanggung

jawab, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim.

Kerangka Berpikir



Sumber: (penulis, 2025)

Gambar 1 Kerangka Berpikir

Dari gambar kerangka berpikir menunjukkan, variabel independen ialah Kompensasi (X1) serta Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen ialah Kinerja Karyawan (Y).

Hipotesis :

H₀ : Diduga kompensasi tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Andriel Textile.

H₁ : Diduga kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Andriel Textile.

H₀ : Diduga motivasi kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Andriel Textile .

H₂ : Diduga motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Andriel Textile .

H₀ : Diduga Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Andriel Textile.

H₃ : Diduga Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Andriel Textile.

2.METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif, yang berarti ada korelasi antara satu atau lebih variabel dan variabel yang lain. Studi berikut berfokus kepada pemakaian angka yang dimulai dengan pengumpulan data, interpretasi data, serta penyampaian hasil suatu penelitian. Pada studi berikut, penulis membutuhkan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh melalui hasil observasi serta perolehan kuesioner yang disebarkan pada responden yaitu kepada semua pegawai CV Andriel textile Tanah Abang Jakarta Pusat. Untuk data sekundernya berasal dari jurnal-jurnal, buku, artikel, dan media online. Semua data ini digunakan oleh penulis sebagai sumber referensi untuk membentuk landasan teori studi berikut.

Adapun metode analisa data yang hendak dipakai pada studi berikut ialah dengan menggunakan multiple regression analysis model memakai SPSS versi 31 (2025), Sampel penelitian berjumlah 61 responden yang dipilih. menggunakan teknik sampling jenuh dan dikerjakan dengan menggunakan Pengujian Instrument penelitian, Pengujian Asumsi Klasik, Pengujian Analisa Regresi Linear Berganda, Pengujian Hipotesis, Pengujian F serta Pengujian koefisien determinasi (R²).

Untuk memastikan pengisian kuesioner oleh responden, peneliti melakukan konfirmasi berkala dan memberikan jaminan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden tidak akan menyebabkan permasalahan dalam keseharian responden. Berikut penjabaran skala likert yang digunakan:

Tabel 1. Skala Likert

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Parsih 2024)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas diuji dengan korelasi produk pearson moment. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson produk moment. Uji validitas dalam pengkajian ini digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya data Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang mencakup pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing indikator. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ditentukan dengan membandingkan antara nilai rhitung dan nilai rtabel Penyebaran kuesioner dilakukan di CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat dengan 61 Karyawan. Penentuan uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi individu dengan rumus df (degree freedom) = $(n-2)$ dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) serta uji validitas penelitian ini akan menggunakan aplikasi SPSS versi 31.

Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung dengan $61-2$ atau $df = 61 - 2 = 59$, sehingga nilai df yang digunakan ialah 59 maka diperoleh nilai dari rtabel yaitu 0,252. Kuesioner dikatakan valid apabila uji validitas memperoleh hasil rhitung lebih besar dari rtabel ($rhitung > rtabel$). Hasil uji validitas ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,630	0,252	0,005	VALID
X1.2	0,590	0,252		
X1.3	0,708	0,252		
X1.4	0,669	0,252		
X1.5	0,771	0,252		
X1.6	0,718	0,252		

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reabilitas adalah untuk mengetahui seberapa konsisten suatu kuesioner, atau alat ukur, yang dibuat setelah diakui valid. Hasil pengolahan data uji reliabilitas dapat dilihat di sini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,765	0,61	RELIABEL
Motivasi Kerja (X2)	0,765	0,61	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	0,61	RELIABEL

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

3.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dipakai guna memeriksa benarkah model regresi yang dipakai pada penelitian layak untuk diuji ataupun tidak. Dengan pengujian asumsi klasik penulis bisa memastikan bahwasanya model regresi yang digunakan apakah sudah memenuhi asumsi yang diperlukan untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar. Pengujian asumsi klasik yang dipakai pada penelitian berikut ialah pengujian, normalitas, heterokedastisitas, serta multikolinearitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah nilai yang dihasilkan normal atau tidak. Kualitas model regresi yang baik terlihat dari nilai residualnya yang berdistribusi normal. Salah satu cara untuk mengidentifikasinya dengan melihat dari pola penyebaran data pada diagonal pada 61 grafik Normal P-P Plot of regression, yang digunakan sebagai dasar untuk membuat Keputusan.

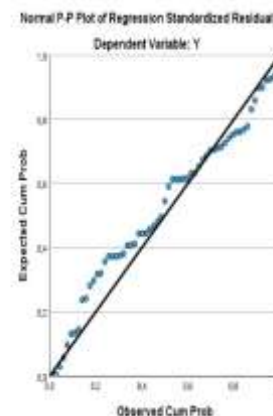
Tabel 4. Uji Normalitas One-Sampel Kolmogrov-Smirnov

		Unstandardized Predicted Value	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,7049100	
	Std. Deviation	2,7249069	
Most Extreme Differences	Absolute	,099	
	Positive	,099	
	Negative	-,061	
Test Statistic		,099	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		,137	
99% Confidence Interval			
		Lower Bound	,128
		Upper Bound	,145

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2009000.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Berdasarkan tabel IV.12 diatas, merupakan perolehan pengujian normalitas dengan memakai teknik Kolmogorov Smirnov dapat diketahui bahwa hasil signifikansi asymp Sig. (2-tailed) yaitu 0,200 yang berarti melebihi hasil signifikan 0,05. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan bahwasanya data pada penelitian berikut berdistribusi normal serta model regresi dapat digunakan karena mencukupi asumsi normalitas. Selain itu, proses uji normalitas guna mendapati benarkah hasil residual terstandarisasi dengan normal ataupun tidak juga dapat dilaksanakan melalui metode Kurva Normal P-P (Plot of Regression Standardized Residual).



Gambar IV.1 Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar IV.1 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar mendekati garis diagonal (atau menyebar disekitar garis

diagonal). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Jika tidak terjadi korelasi antar variabel-variabel independen maka model regresi tersebut dikatakan baik. Pengujian multikolinieritas menggunakan ukuran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (nilai toleransi).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,808	1,238
	MOTIVASI KERJA	,808	1,238

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari Tabel IV.13 hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja adalah $0,808 > 0,1$ dan nilai VIF (Variabel Inflation Factor) yaitu $1,238 < 10$. Hasilnya membuat kesimpulan bahwa multikolinearitas atau korelasi antara variabel independen dalam model regresi tidak terjadi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yakni untuk menentukan apakah model regresi menghasilkan ketidaksamaan varians antara residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Rank Spearman's Rho

Correlations				
Spearman's rho	KOMPENSASI		MOTIVASI KERJA	Unstandardized Residual
		Correlation Coefficient	1,000	,361**
	Sig. (2-tailed)	.	,004	,676
	N	61	61	61
	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	,361	1,000
		Sig. (2-tailed)	,004	.
		N	61	61
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,055	,156
		Sig. (2-tailed)	,676	,230
		N	61	61

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

3.3 Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	9,249	4,811	1,923	,059
	KOMPENSASI	,073	,154	,478	,635
	MOTIVASI KERJA	,652	,119	5,462	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari tabel IV.15 Uji Analisis Linear Berganda diatas, Persamaan linear berganda berikut diperoleh:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,249 + 0,073 X_1 + 0,652 X_2 + e$$

Dari keterangan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta a yang diperoleh sebesar 9,249 menyatakan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai 0 atau tidak ada, sehingga variabel Kinerja Karyawan tidak mengalami perubahan atau tetap sebesar 9,249.
2. Nilai b1 atau nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,073, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan atau bisa dikatakan bahwa jika terdapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka Kinerja Karyawan CV Andriel Textil Tanah Abang Jakarta Pusat akan meningkat sebanyak 0,073.
3. Nilai b2 atau nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,652, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan atau bisa dikatakan bahwa jika terdapat penambahan sebesar satu satuan angka, maka Kinerja Kerja Karyawan CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat akan meningkat sebanyak 0,652.

2. Uji T (Parsial)

Hasil uji signifikansi T (Parsial) digunakan untuk menilai kemampuan masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Dengan menggunakan perangkat SPSS versi 31 (2025) hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Uji T (Parsial)

COefficients ^a						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,249	4,811		1,923	,059
	KOMPENSASI	,073	,154	,054	,478	,635
	MOTIVASI KERJA	,652	,119	,614	5,462	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari tabel IV.16 Uji T (Parsial) di atas, dapat diketahui bahwa T_{hitung} Kompensasi (X1) sejumlah 0,478 dan T_{hitung} Motivasi Kerja (X2) sejumlah 5,462. Untuk mencari T_{tabel} pada penelitian dapat dilakukan dengan rumus:

3. Uji F (Simultan)

Uji signifikan simultan (F) digunakan untuk menguji apakah terdapat tidaknya pengaruh

secara bersama (simultan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji signifikan F (Simultan) dengan menggunakan SPSS versi 31 (2025) bisa dilihat dengan tabel berikut ini:

<https://ejournal.cakrawarti.id/index.php/JMAEKA/>

Tabel 9. Uji Signifikan F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	445,508	2	222,754	20,025	<,001 ^b
	Residual	645,181	58			
	Total	1090,689	60			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari hasil tabel IV.17 uji signifikan F (Simultan) di atas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 20,025. Untuk mencari F_{tabel} pada penelitian ini dapat digunakan rumus yaitu:

$$F_{tabel} = f(k; n - k) = (2; 61 - 2) = (2; 59)$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 20,025 > F_{tabel} 3,15 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari hubungan antar variabel *independen* dan variabel *dependen* dapat dilihat dari besarnya adjusted R square.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen dapat dilihat melalui uji koefisien determinasi parsial. Berikut tabel uji koefisien determinasi parsial:

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,323 ^a	,104	,089	4,069

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari tabel IV.18 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,104, maka dapat

disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,40 %. Sementara 89,60% terakhir dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang peneliti tidak dilakukan peneliti.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,396	3,313

a. Predictors: (Constant,) MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari tabel IV.19 diatas, diperoleh nilai nilai koefisien determinasi sebesar 0,406, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,60%. Sedangkan sisanya sebesar 59,60 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Pengujian koefisien determinasi simultan bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel *dependen* yang dijelaskan oleh variabel *independen* secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi simultan dapat dilihat dari output SPSS pada kolom R Square x 100.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,408	,388	3,335

a. Predictors: (Constant,) MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 31 (2025)

Dari tabel IV.20 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,408, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 40,80 %. Sedangkan sisanya sebesar 59,20

% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

3.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh

antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat. Oleh karena itu, untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh dari ke tiga variabel tersebut, berikut merupakan pembahasannya

1 Pengaruh Kemampuan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi T (Parsial), dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) memperoleh jumlah T_{hitung} sebesar $0,478 < T_{tabel} 2,001$ dan nilai Sig. $0,635 > 0,05$ yang dimana jumlah T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} dan taraf signifikan yang diperoleh lebih besar dari sig. 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa “Ho ditolak sedangkan Ha diterima” atau bisa dikatakan bahwa Kemampuan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Melati and Kharismasyah 2023) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat

Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi T (Parsial), dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) memperoleh jumlah T_{hitung} sebesar $5,462 > T_{tabel} 2,001$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ yang dimana jumlah T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} dan taraf signifikan yang diperoleh lebih kecil dari sig. 0,05. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa “Ho ditolak sedangkan Ha diterima” atau bisa dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Wulandari, Prastiwi, and Romdhoni 2021) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap

Kinerja Karyawan CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat.

Berdasarkan perolehan uji signifikansi F (Simultan), dapat diketahui jumlah $F_{hitung} 20,025 > F_{tabel} 3,15$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$ yang dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan taraf signifikannya lebih kecil dari 0,05, maka dapat dinyatakan “Ho ditolak dan Ha diterima” sehingga bisa dikatakan bahwa Kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Manajemen, Ekonomi, and Pamulang 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan .

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini bisa ditarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui pada Kompensasi (X1) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat. Sedangkan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat.
2. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui pada Kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat.
3. Berdasarkan hasil perolehan penelitian diatas, diketahui koefisien determinasi (R^2) pada angka *Adjusted R square* sebanyak 0,388 hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya kontribusi antara kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X²) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Andriel Textile Tanah Abang Jakarta Pusat banyaknya 38,80%. Sementara sisanya 61,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, pada bagian ini penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait dengan penelitian ini. Berikut merupakan beberapa saran yang penulis berikan setelah melakukan penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan:

- a. Perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur kompensasi yang ada. memastikan gaji, tunjangan, dan insentif sudah sesuai dengan standar perusahaan dan memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta mempertimbangkan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing posisi dan Tidak hanya fokus pada kompensasi finansial, perusahaan dapat menambah kompensasi non-finansial seperti program pengembangan karier, pelatihan, pengakuan atas prestasi, fleksibilitas kerja, dan benefit kesejahteraan yang lain. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. sehingga pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efisien dan efektif.
 - b. Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara lebih efektif, perusahaan harus melakukan penilaian tentang jenis motivasi yang paling efektif dalam situasi tertentu, CV Andriel Textile harus menciptakan Lingkungan kerja yang membantu karyawan berkembang secara profesional dan serta fokus pada pengembangan motivasi yang lebih relevan, sehingga CV Andriel Textile dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal dalam jangka panjang
2. Bagi Diri Sendiri : Tetap termotivasi yaitu dengan mengingatkan diri tentang tujuan akhir dan pencapaian yang akan diraih setelah skripsi selesai, serta menciptakan kebiasaan dan selalu termotivasi, saya akan lebih mampu bertahan dalam perjalanan ini dan mencapai kesuksesan.
 3. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor seperti kemampuan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Andriel Textile Tanah Abang.
 - b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat memperluas kerangka variabel *independen* dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti beban Kerja, lingkungan kerja, kompensasi, insentif, disiplin kerja, stress kerja, dan sebagainya. Dengan demikian penelitian dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang kondisi-kondisi yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Anis, Sumanti Manao. 2022. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 5(1): 1–9.

- <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>.
- Berkatillah. 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): 3005–15. doi:10.55681/sentri.v2i8.1323.
- Erika, Erika. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dalam PT. Sabas Indonesia." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2): 905–14. doi:10.36778/jesya.v4i2.465.
- Kurnia, Elisa Hani, Hesti Pandu Widodo, and Diana Zuhroh. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Artline Globalindo Surabaya)." *JUNMA45 Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi* 1(1). Manajemen, Prodi, Fakultas Ekonomi, and Universitas Pamulang. 2020. "T Tabel." 3(2): 41–52.
- Matualaga, Charisyani, Joorie Ruru, and Novie R A Palar. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Manado." *Jurnal Administrasi Publik* 10(2): 61–70.
- Melati, Liferia Elok, and Alfato Yusnar Kharismasyah. 2023. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)* 4(6):803–801. doi:10.32639/jimmba.v4i6.179.
- Nurhasnah, Nurhasnah, Martin Kustati, Nana Sepriyanti, Tiffani Tiffani, Sekar Harum Pratiwi, and Sarbaini Sarbaini. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam." *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7(2): 1367–76. doi:10.54371/jhip.v7i2.3430.
- Parsih, Feli. 2024. "Pengaruh Kesadaran Dan Pengetahuan Pelaku UMKM Terhadap Proses Sertifikasi Halal (Studi Kasus Klien Lembaga Halalkita . Id)."
- Permatasari, Putri Agustin dan Rita Intan. 2020. "PENGARUH PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DIVISI NEW PRODUCT DEVELOPMENT (NPD) PADA PT. MAYORA INDAH Tbk." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10(2): 174–84. doi:10.35968/m-pu.v10i2.442.
- Rismawati, Desi, Dedi Hadian, Ester Manik, and Titi Titi. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *ajalah Bisnis & IPTEK* 14(2): 83–93. doi:10.55208/bistek.v14i2.234.
- Wulandari, Eka, Iin Emy Prastiwi, and Abdul Haris Romdhoni. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Lisyabab : Jurnal Studi Islam dan Sosial* 2(1): 37–48. doi:10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73.
- Yadi, Nopri. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari Di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3(4): 2012–18. doi:10.47747/jnmpsdm.v3i4.946.