

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Setia Manggala Abadi Jakarta Barat

Khairunnisa ¹, Fadli Ilyas ²

Program Studi Manajemen, 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: 559khairunnisa@gmail.com ¹, fadli.fil@bsi.ac.id ²

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
13-09-2026	15-09-2026	16-09-2026	21-09-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Persaingan yang semakin ketat pada industri distribusi alat kesehatan menuntut perusahaan untuk terus menjaga kinerja karyawan agar target penjualan dapat tercapai secara berkelanjutan. Pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat ditemukan indikasi kesenjangan kompensasi antartingkatan jabatan yang diduga menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, serta menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal dengan teknik sampling jenuh terhadap 40 responden yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 2,221 dan signifikansi 0,033, Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 5,861 dan signifikansi 0,000, serta secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung sebesar 76,499 dan signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,795.

Keyword: Kesenjangan Kompensasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Distribusi Alat Kesehatan

ABSTRACT

Abstracts - Increasingly fierce competition in the medical device distribution industry compels companies to consistently maintain employee performance to ensure sales targets are met sustainably. At PT. Setia Manggala Abadi in West Jakarta, indications of compensation disparities across job levels were identified, which are suspected of diminishing employee motivation and performance. This study aims to analyze the partial effects of Work Motivation and Compensation on Employee Performance, as well as their simultaneous effect on Employee Performance at PT. Setia Manggala Abadi, West Jakarta. A quantitative causal approach was employed, utilizing a saturated sampling technique involving all 40 company employees as respondents. Data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS software. The results indicate that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance t-value of 2.221, significance of 0.033, and Compensation also has a positive and significant effect t-value of 5.861, significance of 0.000. Furthermore, the two variables simultaneously exert a significant influence F-value of 76.499, significance of 0.000, with an Adjusted R-Square coefficient of determination of 0.795.

Keywords: Compensation Gap, Work Morale, Employee Performance, Medical Device Distribution Industry

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut mengelola sumber dayanya seefisien mungkin di tengah persaingan bisnis yang kian ketat. Keberhasilan suatu organisasi tidak lagi semata-mata ditentukan oleh kualitas produk atau besarnya modal yang dimiliki, melainkan oleh mutu dan efektivitas sumber daya manusia yang menjalankan

operasionalnya. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif terbukti lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih mampu mempertahankan daya saing dalam jangka panjang, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama dalam strategi bisnis.

Industri alat kesehatan di Indonesia menunjukkan ruang pertumbuhan yang cukup besar seiring meningkatnya belanja kesehatan masyarakat dan perluasan akses layanan kesehatan. Alat medis seperti ultrasonografi (USG) menjadi salah satu produk yang semakin banyak dicari, baik dari rumah sakit, klinik, maupun berbagai fasilitas kesehatan lainnya. Kondisi ini memicu persaingan yang ketat di antara perusahaan distributor alat kesehatan, sehingga menuntut kinerja tinggi dari seluruh karyawan agar target penjualan dan pangsa pasar dapat dipertahankan.

PT. Setia Manggala Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi peralatan medis, termasuk alat ultrasonografi (USG). Peran seluruh karyawan menjadi sangat penting dalam membangun relasi dengan konsumen, memperluas jaringan distribusi, serta memastikan target penjualan tercapai secara berkelanjutan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan telah menetapkan struktur kompensasi yang mencakup gaji pokok, tunjangan, serta bonus/insentif untuk setiap jabatan, mulai dari Manajer dengan total kompensasi tertinggi hingga Operator dengan total kompensasi terendah. Perbedaan besaran kompensasi antartingkatan jabatan tersebut, baik dari sisi gaji pokok maupun komponen bonus, diduga berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan di lapangan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu tercapainya tujuan organisasi, karena ketika karyawan bekerja secara efektif, organisasi dapat mencapai sasarannya. Kinerja yakni sejauh mana seseorang menjalankan tanggung jawabnya dalam melaksanakan rencana organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan jabatannya maupun dalam membuktikan kompetensi yang dianggap penting oleh organisasi (Lumanauw, 2022).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam (Zulfahmi, 2022), ada beberapa indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Kuantitas: jumlah unit atau hasil kerja yang dicapai sesuai volume pekerjaan yang dialokasikan.
2. Kualitas: ketepatan, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap standar kerja yang ditetapkan.
3. Keandalan: kemampuan bekerja di bawah pengawasan minimal sambil tetap mematuhi protokol yang berlaku.
4. Kehadiran: komitmen untuk hadir di tempat kerja selama jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama: kemampuan bekerja dengan orang lain untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah pendorong yang bersumber dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar yang mampu menumbuhkan semangat dan ketertarikan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya untuk meraih tujuan organisasi (Marlina et al., 2024). Seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan agar kinerja dan produktivitas mereka dapat mencapai tingkat optimal.

Menurut Hasibuan dalam (Basyid, 2024) ada beberapa indikator motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisik: pemenuhan gaji, upah, dan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal.
2. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan kerja: Kondisi yang membuat karyawan merasa aman dan terlindungi.
3. Kebutuhan sosial: interaksi yang baik antara rekan kerja dan manajemen.
4. Kebutuhan akan penghargaan diri: berupa pengakuan atas hasil kerja karyawan.
5. Kebutuhan perwujudan diri: kesempatan mengembangkan potensi dan keterampilan.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi mencakup segala imbalan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan (Ichsan et al., 2024).

Menurut Affandi dalam (Sumanti Manao, 2022) indikator kompensasi meliputi:

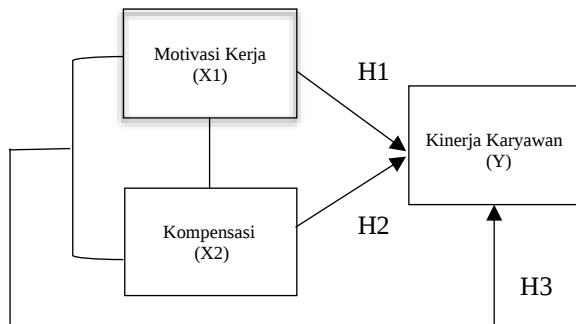
1. Upah dan gaji: pembayaran yang diberikan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif tambahan: sebagai pembayaran di luar gaji pokok.
3. Tunjangan: program pensiun, cuti, asuransi kesehatan dan jiwa.
4. Fasilitas: kendaraan dinas, keanggotaan klub, atau tempat parkir khusus.
5. Keadilan dan kelayakan: keseimbangan antara imbalan dengan tanggung jawab dan beban kerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Salsabilla dan Suryawan (2022) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara penelitian Santi dan Widodo (2021) tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun demikian, belum ada penelitian yang secara khusus menggabungkan kedua variabel tersebut pada perusahaan distributor alat kesehatan seperti PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat, yang memiliki konteks kesenjangan kompensasi antarjabatan sebagai fenomena spesifik, sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekurangan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, dengan objek dan lokasi penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Untuk menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini menerapkan pendekatan studi literatur dan analisis empiris guna menguji pengaruh dari

Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan studi tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi dan kompensasi karyawan, serta memberikan manfaat praktis bagi PT. Setia Manggala Abadi dalam merancang strategi untuk meningkatkan motivasi kerja serta memperbaiki sistem kompensasi secara lebih adil dan efektif.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat.

H_{a2}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat.

H_{a3}: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat secara parsial.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat secara parsial.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat, serta mengukur besarnya kontribusi kedua variabel tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan Kompensasi. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui

analisis regresi linear berganda. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni 2025 di PT. Setia Manggala Abadi, Jakarta Barat.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi tergolong kecil, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga diperoleh 40 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Setiap jawaban yang diberikan oleh responden dinilai menggunakan skala Likert 1 sampai 5, yaitu alat untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu topik atau peristiwa, dengan rentang dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

Menurut Ghozali, uji validitas bertujuan untuk menentukan validitas suatu kuesioner, di mana instrumen yang dianggap sah mempunyai tingkat validitas yang tinggi, sedangkan yang dianggap tidak sah mempunyai tingkat validitas yang rendah, (Hayatun & Ernawati, 2022). Keputusan pengujian validitas diambil dengan membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel, item dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar r tabel, sedangkan apabila nilai r hitung lebih kecil daripada nilai r tabel, maka pertanyaan tersebut dianggap tidak valid.

Uji reliabilitas merupakan cara untuk mengetahui seberapa konsisten responden menjawab kuesioner dari waktu ke waktu (Rahmadani et al., 2023). Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,60, dan tidak reliabel apabila nilainya kurang dari 0,60.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data residual dari model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali, model regresi yang baik yakni model yang datanya berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga uji normalitas perlu dilakukan pada residu, bukan pada masing-masing variabel secara terpisah. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal (Gunawan & Akbar, 2023).

Uji multikolinearitas diterapkan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen dalam model regresi saling terkait satu sama lain, sehingga model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan VIF. apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka multikolinearitas tidak terjadi, sedangkan apabila nilai Tolerance sama dengan atau kurang dari 0,10 atau VIF sama dengan atau lebih dari 10, maka multikolinearitas terjadi (Ristiani & Sudarsi, 2022).

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas yakni untuk mengetahui apakah terdapat variasi dalam

varians residu antarpengamatan dalam suatu model regresi. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 maka heteroskedastisitas terjadi (Nainggolan, 2022).

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik untuk menentukan sejauh mana dua atau lebih variabel bebas memengaruhi satu variabel terikat, yang dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja dan Kompensasi memengaruhi Kinerja Karyawan (Poetra & Fajriyah, 2024).

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana Y adalah Kinerja Karyawan, a adalah konstanta, b1 dan b2 adalah koefisien regresi Motivasi Kerja dan Kompensasi, serta e adalah error residual.

Menurut Ghozali, uji t berfungsi untuk memeriksa hipotesis secara individual dengan tujuan memperlihatkan dampak masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis mendapat dukungan, sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis tidak mendapat dukungan (Baan et al., 2024).

Menurut Ghozali, uji statistik F merupakan ukuran keakuratan fungsi regresi yang digunakan untuk memperkirakan nilai yang sebenarnya. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel atau tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Keputusan diambil dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, di mana hipotesis diterima apabila F hitung lebih besar dari F tabel, dan ditolak apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, sebagaimana dikutip dalam (Lesmana, 2021).

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana model mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, dengan nilai yang berada dalam rentang nol hingga satu. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen berasal dari variabel independen (Tri Rahardjo & Eko Yulianto, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 40 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat, dengan data dikumpulkan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan karakteristik usia, kelompok usia 18-25 tahun mencapai 48%, diikuti kelompok 26-35 tahun sebesar 43%, dan kelompok 36-45 tahun mencapai 10%. Dari segi jenis kelamin, responden perempuan lebih banyak yaitu 26 orang 65% dibandingkan laki-laki sebanyak 14 orang 35%. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas

responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 58%, diikuti Sarjana (S1) sebesar 40%, dan Diploma (D3) sebesar 3%. Dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja 1-3 tahun sebesar 50%, diikuti 4-6 tahun sebesar 23%, kurang dari 1 tahun sebanyak 20%, dan lebih dari 6 tahun sebesar 8%. Dengan demikian, mayoritas responden adalah karyawan perempuan berusia produktif dengan masa kerja relatif baru di perusahaan.

3.2 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui apakah data penelitian valid dan reliabel, maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,570	0,3120	Valid
	X1.2	0,622	0,3120	Valid
	X1.3	0,375	0,3120	Valid
	X1.4	0,613	0,3120	Valid
	X1.5	0,347	0,3120	Valid
	X1.6	0,679	0,3120	Valid
	X1.7	0,359	0,3120	Valid
	X1.8	0,520	0,3120	Valid
	X1.9	0,420	0,3120	Valid
	X1.10	0,576	0,3120	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,479	0,3120	Valid
	X2.2	0,393	0,3120	Valid
	X2.3	0,504	0,3120	Valid
	X2.4	0,546	0,3120	Valid
	X2.5	0,447	0,3120	Valid
	X2.6	0,564	0,3120	Valid
	X2.7	0,350	0,3120	Valid
	X2.8	0,614	0,3120	Valid
	X2.9	0,339	0,3120	Valid
	X2.10	0,635	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,559	0,3120	Valid
	Y.2	0,414	0,3120	Valid
	Y.3	0,463	0,3120	Valid
	Y.4	0,625	0,3120	Valid
	Y.5	0,483	0,3120	Valid
	Y.6	0,558	0,3120	Valid
	Y.7	0,385	0,3120	Valid
	Y.8	0,597	0,3120	Valid
	Y.9	0,371	0,3120	Valid
	Y.10	0,564	0,3120	Valid

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 1 diatas, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan menghasilkan nilai r hitung $> r$ tabel yaitu 0,3120, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Ket
Motivasi Kerja	0,677	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,630		
Kinerja Karyawan	0,662		

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 2, nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel $> 0,60$, sehingga instrumen kuesioner mengenai Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

3.3 Uji Asumsi Klasik

Dilakukan untuk memastikan bahwa persamaan regresi berganda yang telah dibuat memenuhi syarat dan siap digunakan dalam mengestimasi hubungan antar variabel.

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,23078670
Most Extreme Differences	Absolute	0,153
	Positive	0,136
	Negative	-0,153
Test Statistic		0,153
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	0,274 ^d

Sumber: (Peneliti, 2026)

Dari hasil tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa Nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,274 $> 0,05$, sehingga data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,390	2,566
Kompensasi	0,390	2,566

Sumber: (Peneliti, 2026)

Dari hasil tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai Tolerance kedua variabel bebas sebesar 0,390 $> 0,10$ dan nilai VIF sebesar 2,566 < 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,607	2,088		2,207	0,034
Motivasi Kerja	0,018	0,071	0,063	0,251	0,803
Kompensasi	-0,101	0,072	-0,352	-1,402	0,169

Sumber: (Peneliti, 2026)

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja 0,803 dan Kompensasi 0,169. Keduanya $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	3.862	3.325
Motivasi Kerja	.250	.113
Kompensasi	.674	.115

Sumber: (Peneliti, 2026)

$$Y = 3,862 + 0,250 X_1 + 0,674 X_2$$

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 3,862 menunjukkan bahwa apabila Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap bernilai 3,862. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,250 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,250, dengan syarat variabel lainnya tidak berubah. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,674 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,674. Nilai koefisien Kompensasi yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat.

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.

1 (Constant)	1.162	.253
Motivasi Kerja	2.221	.033
Kompensasi	5.861	.000

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan uji t tabel 7 di atas, dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 2,221 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Karena nilai signifikansi tersebut berada di bawah batas 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 2,02619, maka Ha1 diterima dan H01 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal yang sama pada variabel Kompensasi (X2) yang memiliki nilai t hitung sebesar 5,861 dan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, Ha2 diterima sedangkan H02 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		
Model	F	Sig.
1 Regression	76.499	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji f yang tertera pada tabel 8 di atas, nilai F hitung sebesar 76,499 > F tabel 3,252 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha3 diterima dan H03 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.897 ^a	.805	.795	1.264

Sumber: (Peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,795 atau 79,5% menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,5%, sedangkan sisanya sebesar 20,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

3.6 Pembahasan

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

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia

Manggala Abadi Jakarta Barat. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,221 lebih besar dari nilai t tabel 2,02619, dengan tingkat signifikansi 0,033 < 0,05. Sehingga Ha1 diterima dan H01 ditolak. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan terbentuk dari terpenuhinya kebutuhan fisik, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan diri, hingga perwujudan diri di tempat kerja (Basyid, 2024). Sebagai perusahaan distributor alat kesehatan yang menuntut mobilitas dan interaksi tinggi dengan konsumen, karyawan PT. Setia Manggala Abadi memerlukan dorongan yang kuat baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja agar tetap bersemangat mencapai target penjualan, sehingga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Hasil ini didukung oleh penelitian Salsabilla dan Suryawan (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,861 yang lebih besar dari nilai t tabel 2,02619 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha2 diterima dan H02 ditolak. Hal ini sesuai dengan pandangan Affandi bahwa kompensasi yang layak, mencakup upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, hingga rasa keadilan atas beban kerja yang diterima, menjadi faktor penting yang membentuk kinerja karyawan (Sumanti Manao, 2022). Ditemukannya kesenjangan kompensasi antartingkatan jabatan pada PT. Setia Manggala Abadi, mulai dari Manajer hingga Operator, menjadikan karyawan sangat peka terhadap keadilan dan kelayakan kompensasi yang mereka terima, sehingga perbaikan pada aspek ini berdampak langsung dan kuat terhadap kinerja mereka. Nilai koefisien Beta Kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan Motivasi Kerja turut menegaskan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan ini. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Santi dan Widodo (2021) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 76,499 yang lebih besar dari nilai F tabel 3,252 pada tingkat signifikansi 0,000. Sehingga Ha3 diterima dan H03 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan pandangan Harsuko bahwa kinerja karyawan merupakan sejauh mana seseorang menjalankan

tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi (Lumanauw, 2022). Maka semakin terpenuhinya kebutuhan motivasional karyawan dan semakin adil sistem kompensasi yang diterapkan, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Pada PT. Setia Manggala Abadi, dorongan semangat kerja berperan menjaga konsistensi kinerja sehari-hari, sementara sistem kompensasi yang adil memberikan rasa dihargai yang membuat karyawan tetap bertahan dan bekerja secara maksimal meskipun terdapat kesenjangan kompensasi antartingkatan jabatan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yadi (2022) serta Santi dan Widodo (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,795 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 79,5%, sedangkan 20,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Setia Manggala Abadi Jakarta Barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 2,221 dan signifikansi 0,033. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerjanya, sehingga faktor ini perlu terus dijaga oleh perusahaan.
2. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 5,861 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien Beta Kompensasi yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja menunjukkan bahwa Kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan ini.
3. Secara simultan, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 76,499 dan signifikansi 0,000, serta kontribusi sebesar 79,5% terhadap variasi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Setia Manggala Abadi
Perusahaan disarankan untuk terus memenuhi kebutuhan pokok karyawan, menjamin keselamatan kerja, membangun hubungan sosial

yang baik, serta memberikan penghargaan atas prestasi karyawan agar motivasi kerja tetap terjaga. Perusahaan juga perlu mengevaluasi kembali sistem kompensasi agar lebih adil dan seimbang antartingkatan jabatan, mengingat kompensasi terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti Selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian ke perusahaan lain agar hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas dan umum.

REFERENSI

- Baan, I., K Pongtuluran, A., & Kannapadang, D. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4.
- Basyid, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 39–43.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada pt gama group tangerang*. 1(3), 1065–1075.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1(2), 182–192.
- Ichsan, A. F., Lubis, A., & Mustangin. (2024). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nurcahya Intan Jakarta*. 4(1), 30–41.
- Lesmana, H. (2021). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang*. 1(1), 29–37.
- Lumanauw, M. K. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya*. 6(1).
- Marlina, N., Kartini, L., & Aria Rahmansyah, R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Kanoman Cibeber Kabupaten Cianjur*. 4, 2076–2090.
- Nainggolan, H. (2022). *Pengaruh Literasi Keuangan , Kontrol diri dan Penggunaan E-Money terhadap perilaku konsumfit pekerja produksi PT Pertamina Balikpapan*. 5(1), 810–826.
- Poetra, D. P., & Fajriyah, R. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian R I dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda*. 2(1), 10–21.
- Rahmadani, S., Akbar, I. R., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor suku dinas pendidikan wilayah i kota administrasi jakarta selatan*. 1(3), 926–936.

- Ristiani, L., & Sudarsi, S. (2022). *Analisis pengaruh profitabilitas, likuiditas, ukuran perusahaan, dan struktur modal terhadap nilai perusahaan*. 5(2), 837–848.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 08(January).
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta*. 10, 1–9.
- Sumanti Manao, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan*. 5, 1–9.
- Tri Rahardjo, D., & Eko Yulianto, A. (2022). *Pengaruh Citra Merek, Harga, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Mie Setan di Surabaya*. 1–16.
- Yadi, N. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec . Tungkal*. 3(4), 212–218.
- Zulfahmi, U. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng*. 5, 95–100.