

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat

Shafa Salsabilla^{1*}, Murniyati²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}

Jakarta, Indonesia.

Email Korespondensi: shafabilla043@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* terhadap 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji *t* dan uji *F*, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 8,727 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t* hitung sebesar 3,025 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,003. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F* hitung sebesar 54,034 > 3,09 dan nilai signifikansi 0,000. Kesimpulannya, kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 51,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Motivasi Kerja

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in supporting the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT Karya Adikita Galvanize, West Jakarta. This research employed a quantitative method using a purposive sampling technique involving 100 respondents. Data were analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination with the assistance of IBM SPSS Statistics 26. Based on hypothesis testing using the t-test and F-test, the results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 8.727 > 1.984 and a significance value of 0.000. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.025 > 1.984 and a significance value of 0.003. Simultaneously, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 54.034 > 3.09 and a significance value of 0.000. The findings indicate that compensation and work motivation jointly explain 51.7% of the variance in employee performance, while the remaining 48.3% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Employee Performance; Compensation; Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional, perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Zaqiyah et al., 2023).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi juga berkaitan dengan keseimbangan internal dan eksternal, yaitu kesesuaian pemberian imbalan

berdasarkan tanggung jawab pekerjaan di dalam perusahaan maupun standar yang berlaku di pasar kerja. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang tepat diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan (Azizah Basmar et al., 2025; Muhamad Irfani Aulia Irsyad & Lestari, 2025; Savira, 2026).

Selain kompensasi, motivasi kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat dari pimpinan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, semangat kerja, serta perilaku positif sehingga karyawan terdorong untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan berupaya mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Lestari et al., 2022). PT Karya Adikita Galvanize merupakan perusahaan yang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan karyawan dengan kinerja yang optimal. Namun, berdasarkan data penilaian karyawan, masih terdapat karyawan yang memperoleh penilaian pada kategori cukup, kurang, dan sangat kurang pada beberapa aspek kinerja, seperti absensi, kualitas kerja, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab. Hasil observasi awal juga menunjukkan bahwa sebagian karyawan menyampaikan gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban pekerjaan serta tunjangan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan. Selain itu sebagian karyawan masih cenderung menunggu arahan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan belum menunjukkan inisiatif ketika menghadapi kendala. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Mulyeni et al., (2023), Alfonso, (2025), dan Danistyarini et al., (2025) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Selandra & Vikaliana, (2023) memperoleh hasil yang berbeda, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada objek yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat.

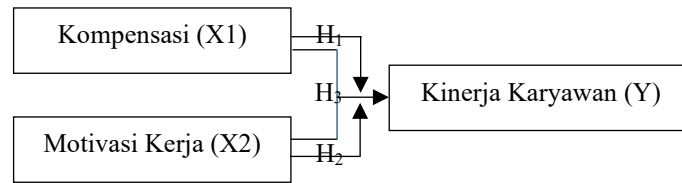
2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja atas sumbangan tenaga, pikiran, keterampilan, maupun waktu yang dicurahkan demi mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal (Setyowati et al., 2021).

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Ekuitas (Equity Theory) yang dikembangkan oleh J. Stacy Adams. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan membandingkan kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima. Apabila kompensasi dirasakan adil sesuai dengan kontribusinya, karyawan cenderung terdorong untuk meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian ini, kompensasi diukur menggunakan indikator upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan finansial maupun nonfinansial. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat menumbuhkan semangat kerja dalam diri seseorang sehingga mampu bekerja sama, bekerja secara efisien, dan bertindak jujur untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Karlina et al., 2023). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini didasarkan pada Expectancy Theory yang dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan kinerja yang baik serta memberikan hasil atau imbalan yang bernilai bagi karyawan (Marlinah et al., 2025). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur melalui indikator dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, dan rasa tanggung jawab. Keempat indikator tersebut digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Kinerja karyawan berasal dari istilah *performance* yang diartikan sebagai hasil atau prestasi kerja yang tidak hanya mencakup hasil akhir saja, tetapi juga proses dalam pelaksanaan pekerjaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Wibowo, 2018).

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kemampuan bekerja sama. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan. Kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting” (Sugiyono, 2023). Berikut merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Sumber: (Penulis, 2026)

Gambar 1
Kerangka Berpikir

Berikut ini disajikan hipotesis penelitian dan hipotesis statistik (hipotesis kerja).

- H_0 : Kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Adikita Galvanize.
 H_1 : Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Adikita Galvanize.
- H_0 : Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Adikita Galvanize.
 H_2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Adikita Galvanize.
- H_0 : Kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Adikita Galvanize.
 H_3 : Kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Karya Adikita Galvanize.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 154 karyawan, sedangkan sampel penelitian sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria karyawan yang masih aktif bekerja dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh melalui observasi dan studi dokumentasi.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji koefisien regresi. Selanjutnya dilakukan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Pemberian kompensasi yang adil mampu meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 51,7%, yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 51,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Mulyeni et al., (2023), Alfonso, (2025), dan Danistyarini et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pekerjaan, dan lama bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 41–50 tahun, berstatus sebagai karyawan tetap, serta memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan.

4.2. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan (Ramdhan, 2021). Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, sehingga derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) dihitung menggunakan rumus $n-2$, yaitu 98. Berdasarkan taraf signifikansi 5% (0,05), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,197.

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	R-hitung			R-tabel	Keterangan
	X1	X2	Y		
1	0,813	0,661	0,715	0,197	Valid
2	0,786	0,776	0,592	0,197	Valid
3	0,817	0,624	0,728	0,197	Valid
4	0,789	0,751	0,789	0,197	Valid
5	0,822	0,828	0,660	0,197	Valid
6	0,820	0,810	0,676	0,197	Valid
7	0,773	0,847	0,794	0,197	Valid
8	0,808	0,836	0,793	0,197	Valid
9			0,785	0,197	Valid
10			0,770	0,197	Valid
11			0,748	0,197	Valid
12			0,734	0,197	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,1966. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan proses untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data (Arfizeah et al., 2025). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan nilai Cronbach's Alpha (α). Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan instrumen dengan nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	8	0,921	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	8	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	12	0,915	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921 pada variabel Kompensasi (X₁), 0,901 pada variabel Motivasi Kerja (X₂), dan 0,915 pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

No	Uji Asumsi	Indikator	Nilai	Kriteria	Keterangan
1	Normalitas	Kolmogrov-Smirnov	0,200	> 0,05	Data berdistribusi normal
2	Heterokedastisitas	Uji Glejser X1	0,214	> 0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

		X2	0,256		
3	Multikolinearitas	Tolerance	0,924	> 10	Tidak terjadi Multikolinearitas
		VIF	1,082	< 10	

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026)

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak (Isnaini et al., 2025). Uji normalitas dapat menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Data dinilai normal berdasarkan hasil pengujian signifikansi (Sig.) pada tingkat 0,05. Nilai Sig. di atas 0,05 menunjukkan distribusi data normal, sedangkan nilai di bawah itu menandakan data tidak normal. Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* tercatat 0,200, sehingga residual dianggap berdistribusi normal karena nilai ini lebih besar dari 0,05.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari tiap residual (Silalahi et al., 2024). Dalam penelitian ini menggunakan metode Glejser dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka model regresi mengalami gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0.214 dan Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,256 maka memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (De Aghna et al., 2024). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh variabel memiliki nilai *Tolerance* 0,924 > 0,10 dan VIF 1,082 < 10, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Konstanta	13.993	3.496		4,003	0,000
Kompensasi (X_1)	0,861	0,099	0,634	8,727	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,259	0,086	0,220	3,025	0,003

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 13,993 + 0,861X_1 + 0,259X_2$. Nilai konstanta sebesar 13,993 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,993. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,861 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,861 dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,259 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259 dengan asumsi variabel kompensasi tetap. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

4.5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Uji t dan Uji F

Hipotesis	Pengaruh	t/F hitung	Sig.	Keputusan
H ₁	Kompensasi terhadap kinerja karyawan	8,727	0,000	Diterima
H ₂	Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	3,025	0,003	Diterima
H ₃	Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	54,034	0,000	Diterima

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026)

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Purnama, 2025). Kriteria signifikansi ditentukan berdasarkan nilai Sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel. Pada penelitian ini, nilai t tabel sebesar 1,984 digunakan sebagai acuan dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 8,727 > 1,984 dengan nilai Sig. = 0,000 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja juga memiliki nilai t hitung sebesar 3,025 > 1,984 dengan nilai Sig. = 0,003 (< 0,05), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

uji F secara simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (Purnama, 2025). Kriteria signifikansi ditentukan berdasarkan nilai $\text{Sig.} < 0,05$ atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$. Pada penelitian ini, nilai $F \text{ tabel}$ sebesar 3,09 digunakan sebagai acuan dalam pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $F \text{ hitung}$ sebesar $54,034 > 3,09$ dengan nilai $\text{Sig.} = 0,000 (< 0,05)$, sehingga kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square	Adjusted R Square
1	0,726	0,527	0,517

Sumber: (Hasil olah data SPSS versi 26, 2026)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini, koefisien determinasi diukur menggunakan nilai *Adjusted R Square*. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,517 atau 51,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan di PT Karya Adikita Galvanize.

4.5. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Hasil uji t menunjukkan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $8,727 > t \text{ tabel } 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dan adil mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan sehingga mendorong tercapainya kinerja yang lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyeni et al., (2023), Alfonso, (2025), dan Danistyarini et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Hasil uji t menunjukkan nilai $t \text{ hitung}$ sebesar $3,025 > t \text{ tabel } 1,984$ dengan nilai signifikansi $0,003 (< 0,05)$, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berupaya mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyeni et al., (2023), Alfonso, (2025), dan Danistyarini et al., (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat. Hasil uji F menunjukkan nilai $F \text{ hitung}$ sebesar $54,034 > F \text{ tabel } 3,09$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,517 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan peningkatan motivasi kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyeni et al., (2023), Alfonso, (2025), dan Danistyarini et al., (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Adikita Galvanize Kota Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi dan motivasi kerja

terbukti berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan variasi kinerja sebesar 51,7%, sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan serta memperkuat motivasi kerja melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan diri, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Alfonso, P. V. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Adminstrasi Terapan*, 4(1).
- Arfizeah, N. H., Risnawati, Rizqa, M., Novita, V., & Hamdani, M. F. (2025). MENGUKUR VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN MINAT BELAJAR PAI SISWA SMP NEGERI 2 KAMPAR KIRI. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(4).
- Azizah Basmar, N., Ramadhani, P., Irwan, N., & Pune, A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 22(1).
- Danistyarini, P., Erdi, H., & Sekarini, R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6667–6673. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1732>
- De Aghna, A., Budi, S., Septiana, L., Elok, B., & Mahendra, P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 03(01), 1–11.
- Isnaini, M., Win Afgani, M., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2).
- Karlina, N., Makassar, S., Manajemen, S., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: EBisnis Manajemen*, 1(4).
- Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(2), 151–161.
- Marlinah, H., Wadi, I., & Akbar, M. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 31–40.
- Muhamad Irfani Aulia Irsyad, & Lestari, T. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Khadimu Agmindori Unggul. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.15>
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Purnama, A. (2025). PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA 18 LAUNDRY HOUSE DI KOTA TANGERANG. *Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 109–117. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JPTIM>

- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. Amin Effendy, Ed.). Cipta Media Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=Ntw_EAAAQBAJ
- Savira, D. A. P. (2026). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT Primex Transport Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(3), 99–106. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i3.123>
- Selandra, P. M., & Vikaliana, R. (2023). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 294–302. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i3.580>
- Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Antariksa, Y. (2021). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=TNwnEAAAQBAJ>
- Silalahi, R. A., Hafsari, A. A., Situmorang, D., Emaninta, N., Ginting, B., Girsang, A. B., Martin, M., Febriyansi, E., & Ompusunggu, P. (2024). HASIL PERHITUNGAN ASUMSI KLASIK: TENTANG UJI AUTOKORELASI, NORMALITAS, DAN HETEROKEDATISITAS. *Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)*, 8(12), 2118–7300.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta* (2nd, Cetakan 5 ed.). Alfabeta.
- Wibowo. (2018). Kepemimpinan : Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer. In *Depok: Rajawali Pers* (Cetakan 2). Rajawali Pers.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *WorldView (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis)*, 2(1), 1–5.