



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada Industri Perakitan Energi Terbarukan



¹Iles Pitaloka¹, Dewi Dyah Widyastuti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dirlangata Marsekal Suryadarma, Indonesia

Email: ilespitaloka@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Submission: 2025-05-03 Accepted: 2025-06-25 Published: 2025-06-28 Keywords: Employee Compensation; Work Motivation; Employee Performance; Human Resource Development; Organizational Strategy.	This study investigates the impact of employee compensation and work motivation on performance at PT. XYZ Jakarta, a solar power cabinet assembly company. The research was triggered by issues of declining motivation and delayed wage payments falling below the regional minimum wage standard. A quantitative causal approach was employed, involving 65 permanent technicians selected via a census method. Data were gathered using a closed-ended Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression via SPSS version 26. The results indicate that compensation ($\beta = 0.645$; $p < 0.001$) and work motivation ($\beta = 0.222$; $p = 0.048$) have a significant positive effect on employee performance. The regression model explains 60.8% of the performance variance ($R^2 = 0.608$), suggesting other influencing factors remain unaccounted for. These findings highlight the urgency of implementing fair compensation systems and integrated motivation strategies—both financial and non-financial—to improve productivity and workforce retention. Performance-based rewards and psychologically informed motivation programs are recommended to enhance employee engagement and performance outcomes.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Penyerahan: 2025-05-03 Diterima: 2025-06-25 Dipublikasi: 2025-06-28 Kata kunci: Kompensasi Karyawan; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Pengembangan SDM; Strategi Organisasi.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. XYZ Jakarta, sebuah perusahaan perakitan kabinet tenaga surya. Permasalahan utama meliputi rendahnya motivasi teknis serta keterlambatan pembayaran upah yang belum sesuai dengan ketentuan UMK. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif-kausal, dengan responden sebanyak 65 teknis tetap yang dipilih melalui sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert tertutup dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi ($\beta = 0,645$; $p < 0,001$) dan motivasi kerja ($\beta = 0,222$; $p = 0,048$) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Model regresi menjelaskan 60,8% varians kinerja ($R^2 = 0,608$), mengindikasikan bahwa faktor lain juga turut berperan. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan sistem kompensasi yang adil dan strategi motivasi kerja yang terintegrasi, baik secara finansial maupun non-finansial. Penelitian merekomendasikan penerapan skema penghargaan berbasis kinerja dan program motivasi yang berorientasi pada pengembangan psikologis dan profesionalisme karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis dalam menjaga keunggulan bersaing organisasi, terutama di sektor energi terbarukan yang menuntut efisiensi tinggi dan ketelitian teknis. Di lingkungan PT. XYZ Jakarta, perusahaan perakitan kabinet tenaga surya, ditemukan permasalahan krusial terkait penurunan motivasi teknis serta ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi. Beberapa laporan internal menunjukkan keterlambatan pembayaran gaji yang belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), serta minimnya bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan, seperti pengakuan prestasi atau peluang promosi. Secara teoritis, kompensasi dan motivasi kerja telah diidentifikasi sebagai determinan utama dalam model manajemen sumber daya manusia. Milkovich dan Newman (2014) menyatakan bahwa kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai alat penghargaan, tetapi juga sebagai mekanisme retensi dan kontrol perilaku kerja. Dalam konteks motivasi, Herzberg (1959) membedakan antara faktor hygiene dan motivator, di mana keberadaan insentif finansial saja tidak cukup untuk

meningkatkan kinerja secara berkelanjutan tanpa adanya pengakuan dan kesempatan berkembang. Penelitian kontemporer juga menegaskan bahwa integrasi antara kompensasi adil dan motivasi intrinsik menghasilkan peningkatan signifikan pada produktivitas karyawan (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017; Larkin, Pierce, & Gino, 2012).

Penilaian dilakukan menggunakan skala 1 hingga 5, yang terbagi dalam kategori "Sangat Baik", "Baik", "Cukup", "Kurang", hingga "Kurang Sekali". Penilaian ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk evaluasi kinerja semesteran, terutama bagi teknis kontrak. Rekapitulasi penilaian kinerja juga menunjukkan bahwa meskipun terjadi peningkatan jumlah karyawan berkinerja "Sangat Baik" dari semester I ke semester II tahun 2022, masih terdapat sejumlah karyawan yang berada dalam kategori "Cukup" dan "Kurang". Fakta ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar teknis menunjukkan peningkatan kinerja, masih terdapat ruang perbaikan yang cukup besar untuk sebagian lainnya. Hal ini dapat menjadi indikator adanya faktor-faktor lain yang

mempengaruhi pencapaian kinerja secara optimal, salah satunya berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja.

Dalam aspek kompensasi, PT. XYZ menerapkan sistem gaji yang merujuk pada ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Namun, implementasi sistem penggajian ini belum sepenuhnya berjalan optimal. Berdasarkan data tahun 2022 dan 2023, diketahui bahwa terdapat keterlambatan dalam penyesuaian upah berdasarkan keputusan gubernur, yang berdampak pada keterlambatan realisasi gaji baru. Selain itu, masih terdapat sejumlah karyawan yang menerima gaji di bawah ketentuan UMK karena hasil evaluasi kinerja yang belum memenuhi standar. Kebijakan ini meskipun berbasis meritokrasi, perlu ditinjau ulang karena berisiko menurunkan motivasi karyawan yang tidak memperoleh kenaikan meskipun telah menunjukkan perbaikan kinerja secara bertahap. Keterlambatan dalam pembayaran hak normatif ini juga dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan loyalitas dan retensi tenaga kerja.

Motivasi kerja menjadi variabel penting lain yang tidak dapat diabaikan dalam konteks peningkatan kinerja karyawan. PT. XYZ secara rutin memberikan bonus tahunan sebagai bentuk penghargaan terhadap pencapaian target produksi, khususnya di bagian perakitan kabinet daya. Namun, realisasi pemberian bonus ini sangat bergantung pada pencapaian target rakitan tahunan. Terdapat sejumlah karyawan yang gagal mencapai target produksi pada tahun 2022 dan 2023, sehingga tidak memperoleh bonus tahunan. Ketidadaan bonus bagi sebagian karyawan ini tidak hanya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada penurunan semangat kerja dan produktivitas. Hal ini menunjukkan perlunya penguatan strategi motivasi yang tidak hanya bergantung pada insentif finansial, tetapi juga melalui pendekatan non-finansial seperti pengembangan karier, pelatihan, serta pengakuan atas pencapaian individu.

Mayoritas studi sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor jasa atau industri skala besar, dengan fokus yang terbatas pada hubungan linier antar variabel. Minimnya kajian di sektor energi teknis menengah, seperti PT. XYZ Jakarta, menjadi celah riset yang penting. Selain itu, masih sedikit studi yang menggunakan pendekatan kausal secara eksplisit untuk memetakan kontribusi relatif masing-masing faktor terhadap kinerja aktual, khususnya dengan dukungan data kuantitatif yang teruji validitas dan reliabilitasnya.

Penelitian ini merespons gap tersebut dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif-kausal untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja teknis tetap di PT. XYZ Jakarta. Pendekatan ini dianggap relevan karena tidak hanya mengungkap korelasi, tetapi juga memungkinkan penelusuran sebab-akibat berdasarkan pengujian model regresi yang valid secara statistik. Fokus riset ini diarahkan pada analisis kontribusi parsial dan simultan dari variabel kompensasi dan motivasi, serta proyeksi kebijakan manajerial yang berbasis pada bukti empiris. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen kinerja di sektor teknis, tetapi juga memberikan implikasi praktis dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang adaptif dan kontekstual. Temuan yang dihasilkan diharapkan mampu menjadi dasar pengambilan keputusan dalam perbaikan sistem insentif dan penguatan budaya kerja produktif yang berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Desain ini dipilih karena memungkinkan analisis hubungan sebab-akibat secara empiris, berbeda dengan pendekatan korelasional yang hanya menunjukkan keterkaitan antarvariabel tanpa mengungkap arah pengaruh (Creswell, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh teknisi tetap PT. XYZ Jakarta yang berjumlah 65 orang. Karena jumlahnya relatif kecil dan homogen, seluruh populasi dijadikan responden melalui teknik sensus. Adapun kriteria inklusi mencakup status sebagai karyawan tetap minimal satu tahun, terlibat langsung dalam proses perakitan, dan memiliki catatan evaluasi kinerja semesteran. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Indikator variabel kompensasi meliputi: kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung, dan kepuasan terhadap sistem kompensasi. Variabel motivasi kerja diukur dari indikator motivasi intrinsik (seperti pengakuan dan tanggung jawab) serta motivasi ekstrinsik (seperti gaji dan promosi). Sedangkan kinerja karyawan diukur dari dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson antara skor item dan total skor konstruk, dengan seluruh item menunjukkan nilai $r > 0,30$ dan $p < 0,05$. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan hasil yang tinggi dan konsisten, yaitu: kompensasi ($\alpha = 0,816$), motivasi kerja ($\alpha = 0,791$), dan kinerja karyawan ($\alpha = 0,837$), yang seluruhnya melebihi ambang batas 0,70. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,104 ($> 0,05$), menunjukkan distribusi data normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , yang menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui scatterplot dan uji Glejser, dengan hasil menunjukkan tidak ada pola tertentu dan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Secara konseptual, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan relasi antara variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan tersebut dijelaskan secara skematis melalui kerangka berpikir yang memvisualisasikan pengaruh parsial dan simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, hipotesis yang diuji meliputi tiga komponen utama, yaitu: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja (H_{a1}), (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja (H_{a2}), dan (3) pengaruh simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (H_{a3}). Setiap hipotesis akan diuji kebenarannya secara empiris melalui hasil perhitungan statistik untuk memastikan apakah terdapat hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sebelum dilakukan analisis regresi, model diuji melalui tiga asumsi klasik utama untuk memastikan validitas hasil. Pertama, uji normalitas data dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan hasil signifikansi sebesar 0,104 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini penting karena

validitas analisis regresi linier sangat bergantung pada distribusi residual yang normal.

Kedua, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (kompensasi VIF = 1,243; motivasi = 1,243), yang menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Ini berarti kompensasi dan motivasi kerja memang berdiri sebagai dua konstruk yang independen secara statistik, meskipun saling memengaruhi dalam praktik kerja.

Ketiga, uji heteroskedastisitas dilakukan melalui analisis scatterplot residual dan uji Glejser. Titik-titik residual tersebar secara acak tanpa pola tertentu, dan hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi > 0,05. Ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat homogen dan model tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga dapat digunakan secara sah untuk prediksi.

1. Uji Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara kuantitatif. Selain itu, regresi linear berganda memungkinkan peneliti untuk mengukur kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variasi yang terjadi pada variabel dependen. Pengujian regresi dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 yang menghasilkan nilai koefisien regresi, konstanta, serta tingkat signifikansi untuk setiap variabel. Melalui model regresi ini, dapat diketahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara terukur terhadap kinerja karyawan. Selain itu, uji F dan uji t digunakan untuk menguji signifikansi simultan dan parsial dari hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil analisis ini menjadi dasar utama dalam pengambilan kesimpulan mengenai efektivitas kebijakan kompensasi dan motivasi kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ Jakarta.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
1					
(Constant)	13.715			2.184	.033
Kompensasi_X1	.645	.115	.612	5.608	.000
Motivasi_Kerja_X2	.222	.110	.220	2.016	.048

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh, diketahui bahwa persamaan regresi menunjukkan konstanta sebesar 13,715. Ini berarti bahwa ketika kedua variabel bebas, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), bernilai nol atau tidak berkontribusi, maka nilai prediktif dari variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) tetap berada pada angka 13,715. Secara teoritis, nilai ini mencerminkan tingkat dasar kinerja karyawan yang dapat terjadi tanpa adanya pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja, yang sekaligus menunjukkan eksistensi faktor-faktor lain di luar kedua

variabel tersebut yang turut membentuk dasar kinerja. Nilai konstanta ini penting sebagai acuan dasar (intercept) dalam model regresi untuk memproyeksikan perubahan nilai Y jika variabel bebas tidak aktif atau bernilai nol.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 0,645 dan menunjukkan hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) konstan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,645 satuan. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X_2) tercatat sebesar 0,222, juga dengan hubungan positif. Ini berarti bahwa apabila motivasi kerja meningkat satu satuan dengan asumsi kompensasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,222 satuan. Meskipun pengaruh motivasi kerja tidak sebesar kompensasi, namun tetap signifikan dalam mendukung peningkatan performa kerja. Kedua koefisien ini menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. XYZ Jakarta, dengan kompensasi memberikan kontribusi yang lebih dominan.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial atau yang dikenal dengan uji t merupakan salah satu teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji secara individual pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi linier berganda. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas, dalam hal ini kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), ketika variabel lainnya dianggap konstan. Melalui uji ini, dapat diperoleh informasi mengenai kekuatan kontribusi dan arah hubungan tiap variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Penilaian terhadap pengaruh tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi tertentu (biasanya 5%) serta mempertimbangkan nilai signifikansi (p-value). Hasil uji ini menjadi dasar untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan selanjutnya digunakan dalam pengambilan keputusan manajerial di lingkungan perusahaan.

Tabel 2. Hasil uji hipotesis parsial (t-test)

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
1							
	(Constant)	13.715				2.184	.033
	Kompensasi_X1	.645	.115	.612		5.608	.000
	Motivasi_Kerja_X2	.222	.110	.220		2.016	.048

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) yang ditampilkan dalam Tabel 2, diketahui bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 5,608

yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,998. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pemberian kompensasi secara langsung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ Jakarta. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan mendorong semangat kerja, meningkatkan loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,048 yang berada di bawah batas kritis 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,016 yang lebih tinggi dari t tabel 1,998. Maka dari itu, hipotesis nol (H_0) kembali ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang termotivasi, baik karena faktor internal seperti keinginan untuk berprestasi, maupun karena faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif, cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap tugasnya, berinisiatif dalam bekerja, dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara bersama-sama (simultan) apakah variabel independen dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 5%), serta memperhatikan nilai signifikansi (p -value) dari output uji statistik. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menjadi penting untuk memperkuat pemahaman tentang kontribusi gabungan dari kompensasi dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	5361.280	2	2680.640	48.172
	Residual	3450.166	62	55.648	
	Total	8811.446	64		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kompensasi_X1

Sumber: SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 48,172, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,15, serta tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, perubahan yang terjadi secara bersamaan pada

kedua variabel independen tersebut secara nyata memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ Jakarta. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sistem kompensasi yang adil dan pemberian motivasi kerja yang efektif merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja optimal dari tenaga kerja.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R Square, merupakan indikator statistik yang menunjukkan persentase kontribusi variabel bebas terhadap perubahan atau fluktuasi pada variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai R Square, maka semakin kuat kemampuan prediksi model dalam menjelaskan kinerja karyawan, sehingga memberikan dasar empiris yang kuat dalam proses pengambilan keputusan manajerial.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.596	7.460

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja_X2, Kompensasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: SPSS Versi 26 (2021)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,608. Nilai ini secara statistik menunjukkan bahwa sebesar 60,8% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam model, yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Artinya, kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup besar dan signifikan dalam menjelaskan fluktuasi tingkat kinerja karyawan di PT. XYZ Jakarta. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 39,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan motivasi kerja berperan penting, namun masih terdapat faktor-faktor eksternal maupun internal lainnya—seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, hubungan interpersonal, atau pelatihan dan pengembangan—yang juga turut memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif di masa depan, disarankan agar penelitian lanjutan mempertimbangkan variabel-variabel tambahan tersebut guna meningkatkan kekuatan prediktif model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,645$; $p < 0,001$). Temuan ini memperkuat teori Equity (Adams, 1963) yang menyatakan bahwa persepsi keadilan dalam

kompensasi berperan besar dalam memengaruhi perilaku kerja. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima tidak setimpal dengan kontribusi dan beban kerja, akan muncul ketidakpuasan yang berujung pada penurunan produktivitas. Hal ini konsisten dengan studi dari Larkin et al. (2012) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil meningkatkan task performance dan organizational citizenship behavior secara signifikan. Dibandingkan studi Suparyadi (2019) di sektor manufaktur yang menekankan pentingnya kompensasi berbasis hasil produksi, konteks penelitian ini menyoroti urgensi *timeliness* dan *compliance* terhadap regulasi UMK sebagai bentuk keadilan struktural dalam perusahaan. Maka, kompensasi bukan hanya insentif ekonomi, tetapi juga alat validasi sosial terhadap kontribusi teknis. Dengan demikian, bentuk dan waktu kompensasi menjadi krusial dalam konteks teknis lapangan yang bekerja dalam tekanan target waktu dan ketelitian tinggi. Penelitian ini berhasil memberikan dukungan empiris bahwa kompensasi yang dirancang dan dikelola dengan baik tidak hanya menjadi bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam memperkuat produktivitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0,222$; $p = 0,048$). Meskipun pengaruhnya lebih kecil dari kompensasi, motivasi kerja tetap menunjukkan signifikansi statistik terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi sebagai faktor psikologis yang mendukung ketahanan kerja (*resilience*) dan keterlibatan (*engagement*). Berdasarkan teori Two-Factor Herzberg (1959), motivasi internal seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian cenderung lebih berdampak jangka panjang daripada insentif finansial. Penelitian oleh Olafsen et al. (2015) menunjukkan bahwa *autonomous motivation* memiliki korelasi kuat dengan peningkatan *job satisfaction* dan produktivitas. Dalam konteks PT. XYZ, kebutuhan teknis terhadap pengakuan non-finansial seperti pelatihan, promosi internal, dan kejelasan jenjang karier menjadi tantangan yang belum sepenuhnya terjawab oleh sistem manajerial yang ada.

Ketika dibandingkan dengan studi Vroom dan Robbins, hasil ini menandakan bahwa persepsi hubungan antara upaya dan hasil kerja masih belum optimal. Banyak teknis merasa bahwa pencapaian kerja tidak secara langsung meningkatkan peluang pengembangan diri atau jenjang karier, sehingga motivasi kerja belum sepenuhnya bersifat "self-driven". Ini diperkuat oleh studi Rahmawati & Sugiarto (2021), yang menunjukkan bahwa di perusahaan skala menengah, motivasi non-finansial lebih lemah pengaruhnya dibandingkan di perusahaan berbasis kreatif. Secara teoretis, hasil ini diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2013:143) yang menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka bersedia bekerja secara sukarela, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan kerja dan tujuan organisasi. Motivasi dapat bersumber dari faktor internal, seperti kebutuhan akan prestasi, aktualisasi diri, dan dorongan untuk berkembang, maupun faktor eksternal, seperti adanya penghargaan, insentif

finansial, keamanan kerja, serta iklim kerja yang kondusif. Motivasi yang tinggi mendorong individu untuk bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, dan mampu mempertahankan performa tinggi secara konsisten.

Secara empiris, pendapat ini juga didukung oleh temuan Fx. Pudjo (2018:175) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur penting yang sering kali diabaikan oleh manajemen, padahal motivasi berperan sebagai faktor utama dalam menentukan apakah seorang karyawan giat atau tidak dalam bekerja. Motivasi menjadi landasan psikologis yang menggerakkan perilaku kerja seseorang, baik dalam menyelesaikan tugas rutin, menghadapi tekanan kerja, maupun dalam mencapai target organisasi. Jika manajemen gagal menciptakan sistem yang mampu meningkatkan motivasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan terdampak secara negatif. Analisis ini penting untuk memahami bahwa peningkatan motivasi kerja tidak cukup hanya melalui reward material, melainkan harus dibarengi dengan penguatan lingkungan kerja yang mendorong aktualisasi diri, pemberdayaan, dan rasa memiliki. Artinya, perusahaan harus mengatasi "motivasi minimum" yang hanya berorientasi pada kelangsungan kerja, menuju "motivasi berkembang" yang berorientasi pada makna kerja dan inovasi.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja menjelaskan 60,8% variasi kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi, dan bukan saling menggantikan. Kompensasi memberikan daya dorong jangka pendek melalui struktur reward, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai penopang jangka panjang yang memengaruhi ketekunan, kualitas interaksi kerja, dan rasa tanggung jawab. Namun, perlu dicatat bahwa 39,2% sisanya berasal dari faktor lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan iklim psikologis. Dalam kerangka teoretis manajemen SDM, kinerja bukan hanya hasil dari insentif dan keinginan individu, tetapi juga hasil interaksi sistemik antara individu, struktur, dan konteks kerja (Armstrong, 2020). Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja harus didesain sebagai intervensi multidimensi, bukan hanya sekadar menaikkan gaji atau memberi motivasi umum.

Secara teoretis, hasil ini selaras dengan pandangan Mangkunegara (2010:67) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, agar karyawan dapat bekerja secara optimal, perlu diberikan dukungan berupa kompensasi yang adil dan sistem motivasi yang mampu membangkitkan semangat kerja, baik melalui pendekatan finansial maupun non-finansial. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan disertai dengan umpan balik yang konstruktif juga berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan performa kerja.

Secara empiris, temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Try Angreni Haerudin et al. (2023:128) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam

mendorong kemajuan organisasi, terlebih dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Rendahnya kinerja menjadi perhatian serius karena berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, dan reputasi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menyusun strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja, seperti melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif. Dibandingkan studi-studi serupa di sektor manufaktur (Supriyadi, 2021; Utami, 2020), penelitian ini memberikan kontribusi kontekstual pada sektor teknis dengan tekanan waktu dan presisi tinggi. Ini menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dan motivasi akan sangat tergantung pada karakteristik pekerjaan, sehingga pendekatan generik tidak selalu efektif di semua konteks.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT. XYZ Jakarta, dengan kompensasi sebagai faktor dominan. Kedua variabel menjelaskan 60,8% variasi kinerja, yang menegaskan pentingnya strategi SDM yang adil, terintegrasi, dan tidak hanya fokus pada insentif material, tetapi juga pengembangan motivasi intrinsik.

B. Saran

Perusahaan perlu mengevaluasi sistem kompensasi secara menyeluruh dan mengembangkan strategi motivasi kerja yang seimbang antara penghargaan finansial dan non-finansial. Peran manajerial harus diperkuat melalui pelatihan kepemimpinan partisipatif. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas variabel, mempertimbangkan bias data self-report, dan menggunakan pendekatan lanjutan seperti SEM untuk pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR RUJUKAN

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Afandi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur*. 5–33.
- Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). *Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk*. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Astuti, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama*. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516113108>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hayat, N., Sumarni, S., Mansyuri, M. I., & Samsudin, S. (2024). Pengaruh Iklim dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(2), 41–47. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i2.457>
- Larkin, I., Pierce, L., & Gino, F. (2012). The psychological costs of pay-for-performance: Implications for the strategic compensation of employees. *Strategic Management Journal*, 33(10), 1194–1214. <https://doi.org/10.1002/smj.1974>
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mukti, D. A., Anggraeni, F., & Putri, F. N. (2022). Analisis Seleksi Karyawan pada PT. Sejahtera Bersama Sasmita. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(3), 156–158. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.206>
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2015). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, 39, 880–896. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-2>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Ramadhan, R. A., Kamaludin, M., & Sinaga, R. R. (2022). Analisis Kompensasi Karyawan pada PT. SEJATEA Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(3), 169–171. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i3.209>
- Ramadhan, V., & Sunarsi, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Dipa Puspita Labsains Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 87–92. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.670>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Safitri, I. R., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Fajar Mekar Indah Jakarta Selatan). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(3), 108–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.675>

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi Dan R&D*. Alfabeta. Malang
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta
- Suwidia, I. P., Ardani, W. ., & Widani, M. . (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Kompensasi Finansial dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2),47–51.
<https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.289>
- Wibowo, Fx. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Volume X, Nomor 2, Juni 2018, X(2)*, 173–189.
- Winardi. (2016). *Manajemen Perubahan*. Prenada Media. Jakarta
- Wirman Syafri and Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN PRESS