



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KAWAN MOBIL NUSANTARA JAKARTA SELATAN

THE EFFECT OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KAWAN MOBIL NUSANTARA, SOUTH JAKARTA

Anggi Oktaviani¹, Endang Kustini²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: anggioktaviani1999@gmail.com^{1*}, endangkustini279@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 14-08-2025

Revised : 16-08-2025

Accepted : 18-08-2025

Pulished : 20-08-2025

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT Kawan Mobil Nusantara, South Jakarta. The research method used is quantitative. The population and sample in this study consisted of 62 employees from PT Kawan Mobil Nusantara South Jakarta. Data collection methods included secondary and primary data. The data analysis methods employed were instrument testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, determination tests (R Square), and hypothesis testing (F-test and t-test). The results indicate that compensation has a significant effect on employee performance, as shown by the simple linear regression equation $Y = 20.460 + 0.542 X_1$, with a correlation value of 0.542 and a determination coefficient of 37.8%. The t-test yielded a t-value of 3.363 > t-table 2.001, with a significance level of $0.001 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant influence on employee performance, demonstrated by the simple linear regression equation $Y = 16.959 + 0.623 X_2$, a correlation value of 0.623, and a determination coefficient of 34.5%. The t-test showed a t-value of 2.783 > t-table 2.001, with a significance level of $0.007 < 0.05$. Simultaneously, compensation and work motivation significantly affect employee performance, as evidenced by the multiple linear regression equation $Y = 12.798 + 0.361X_1 + 0.359X_2$, with a correlation value of 0.671 and a determination coefficient of 45%. The F-test resulted in an F-value of 21.182 > F-table 3.15 and a p-value of $0.00 < 0.05$, confirming that both independent variables (compensation and work motivation) collectively influence employee performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini karyawan PT Kawan Mobil Nusantara 62 orang. Metode pengumpulan data sekunder dan primer. Metode analisis data yang digunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji determinasi (R Square), dan uji hipotesis (uji F dan uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,460 + 0,542 X_1$, dengan nilai korelasi sebesar 0,542 dan koefisien determinasi 37,8%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 3,363 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 16,959 + 0,623 X_2$, nilai korelasi 0,623, dan koefisien determinasi 34,5%. Uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 2,783 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikansi $0,007 < 0,05$. Secara



simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti dari persamaan regresi linier berganda $Y = 12,798 + 0,361X_1 + 0,359X_2$, dengan nilai korelasi 0,671, dan koefisien determinasi 45%. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 21,182 > F_{tabel} 3,15$ dan p-value $0,00 < 0,05$, menunjukkan bahwa kedua variabel independen kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Persaingan industri otomotif secara global saat ini diwarnai oleh perubahan teknologi, tren konsumen yang cepat bergeser, serta ketidakpastian ekonomi dunia. Perkembangan kendaraan listrik, digitalisasi proses penjualan, dan meningkatnya tuntutan terhadap layanan pelanggan menjadi tantangan besar bagi produsen maupun distributor mobil. Selain itu, fluktuasi harga bahan baku dan kebijakan perdagangan internasional turut memengaruhi stabilitas dan daya saing perusahaan di pasar global

Di Indonesia, industri otomotif juga menghadapi tantangan serupa, ditambah dengan faktor lokal seperti daya beli masyarakat yang berfluktuasi, persaingan harga yang ketat, serta tuntutan pelanggan akan pelayanan yang cepat dan berkualitas. Perusahaan juga harus menyesuaikan diri dengan regulasi pemerintah terkait pajak kendaraan, emisi, dan kebijakan pembiayaan kredit. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan cepat, menjaga loyalitas pelanggan, dan mempertahankan kualitas layanan di tengah tekanan persaingan

Bagi PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan, tantangan tersebut semakin nyata. Perusahaan harus menghadapi kompetitor yang menawarkan harga kompetitif, promosi menarik, serta layanan purna jual yang inovatif. Di sisi internal, masih terdapat potensi kendala seperti kurang optimalnya sistem kompensasi dan belum meratanya motivasi kerja di antara karyawan, yang dapat memengaruhi konsistensi pelayanan kepada pelanggan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini berisiko menurunkan kepuasan pelanggan, mengurangi daya saing perusahaan, dan menghambat pencapaian target penjualan

Tabel 1.1
Data Penjualan PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan
Periode Tahun 2022-2024

Bulan	2022		2023		2024	
	Target unit	Aktual	Target unit	Aktual	Target unit	Aktual
Januari	50	25	55	37	60	35
Februari	50	27	55	40	60	40
Maret	50	30	55	44	60	50
April	50	28	55	35	60	45
Mei	50	35	55	40	60	41
Juni	50	40	55	46	60	43
Juli	50	38	55	45	60	40
Agustus	50	35	55	43	60	42
September	50	40	55	46	60	34
Oktober	50	45	55	40	60	40
November	50	33	55	42	60	55
Desember	50	40	55	44	60	57
Presentase %	100%	69,3%	100%	76%	100%	72,5%
Keterangan	Tidak Tercapai		Tidak Tercapai		Tidak Tercapai	

Sumber: Data Penjualan PT Kawan Mobil Nusantara (2022-2024)



Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas terkait kinerja karyawan, kompensasi, dan motivasi kerja, dilakukan survei awal terhadap karyawan PT Kawan Mobil Nusantara. Survei ini mencakup berbagai aspek yang relevan dengan kinerja, termasuk kemampuan menyelesaikan tugas, kerja sama dalam tim, adaptasi terhadap perubahan, hingga inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan di PT Kawan Mobil Nusantara terkait kinerja karyawan

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan
PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan Tahun 2024

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata Rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya dengan baik dan tepat waktu	6	6	7	1	0	77	20	3.85	B
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan selalu memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan oleh perusahaan	8	7	4	1	0	82	20	4.10	B
3	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja	5	8	5	1	1	75	20	3.75	B
4	Saya bekerja dengan baik dalam tim dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bersama	5	8	5	1	1	81	20	4.05	B
5	Saya dapat dengan cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja	7	9	3	0	1	83	20	4.15	B
6	Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan	9	7	3	0	1	82	20	4.10	B
7	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan	7	9	3	1	0	77	20	3.85	B
8	Saya berkolaborasi	6	8	4	2	0	78	20	3.90	B



	dengan tim/departemen lain untuk menyelesaikan tugas									
9	Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan mengenai kinerja saya dan menggunakannya untuk perbaikan	3	5	7	2	3	63	20	3.15	KB
10	Saya merasa efektif dalam bekerjasama dalam tim	3	7	5	2	3	77	20	3.85	B
Jumlah		59	74	46	11	10	775	200	3.88	B
Persentase		29.5 %	37 %	23 %	5.5 %	5%	100%			

Sumber: Data Pra-Survey Kinerja Karyawan, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.2, diketahui bahwa persepsi responden terhadap kinerja karyawan secara umum berada pada kategori Baik, dengan skor rata-rata sebesar 3,88. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, termasuk kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, bekerja sama dalam tim, dan cepat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Indikator dengan skor tertinggi adalah kemampuan beradaptasi (83%), disusul oleh pengelolaan waktu yang efektif (82%), dan kualitas pekerjaan yang sesuai standar (82%). Hal ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki kompetensi dasar yang baik dalam melaksanakan tugasnya

Tabel 1.3
Hasil Pra- Survei Responden Mengenai Kompensasi
PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Jumlah Skor	Jumlah Responden	Rata Rata	Ket.
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sejauh ini sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab saya di perusahaan	2	3	7	5	3	56	20	2.80	KB
2	Saya setuju bahwa keadilan dan gaji diantara rekan kerja di perusahaan adalah sangat penting untuk menjaga suasana kerja yang seimbang dan memastikan pengakuan yang adil atas kontribusi	5	6	3	4	2	68	20	3.40	B



	masing-masing individu									
3	Saya puas dengan fasilitas yang saya terima di perusahaan ini	1	2	8	6	3	52	20	2.60	KB
4	Saya merasa fasilitas yang disediakan sangat memadai untuk mendukung kinerja dan kenyamanan kerja saya	7	5	3	4	1	73	20	3.65	B
5	Tunjangan transportasi yang saya terima memadai untuk mendukung biaya perjalanan saya ke tempat kerja	2	3	8	4	3	57	20	2.85	KB
6	Saya berharap perusahaan ini memberikan tunjangan tambahan yang cukup untuk memotivasi karyawan	8	7	4	1	0	80	20	4.00	B
7	Saya merasa bahwa peningkatan/tambahan tunjangan akan meningkatkan kepuasan kerja saya	7	3	5	3	2	64	20	3.20	KB
8	Bonus yang diberikan berdasarkan kerja saya selama ini memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	5	10	2	0	3	74	20	2.80	KB
9	Secara keseluruhan, saya puas dengan kompensasi yang saya terima dari perusahaan	3	2	5	7	3	55	20	2.75	KB
10	Saya percaya bahwa kompensasi uang baik berpengaruh positif terhadap kinerja saya di tempat kerja	9	6	4	1	0	83	20	4.15	B
Jumlah		49	47	49	35	20	662	200	33.1	KB



Persentase	25 %	24 %	25 %	18 %	10 %	100 %			
------------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	--	--	--

Sumber: Data Pra-Survei Kompensasi, 2024

Dari hasil pra-survei pada variabel kompensasi yang disajikan pada Tabel 1.3, diperoleh skor rata-rata sebesar 3,31 yang berada dalam kategori Kurang Baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, para karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan kontribusi dan kebutuhan mereka. Beberapa indikator dengan skor rendah seperti kepuasan terhadap fasilitas (52%), bonus yang memotivasi (56%), dan tunjangan transportasi (57%) menunjukkan bahwa elemen-elemen finansial maupun non-finansial belum memenuhi ekspektasi karyawan. Bahkan, persepsi tentang kompensasi secara keseluruhan hanya mendapat nilai 2,75 atau 55%.

Kajian Pustaka

1. Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:118), “adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

2. Motivasi Kerja

Menurut Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa “*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive.*” Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif

3. Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Kinerja berasal dari kata ‘*Pefrormance*’. Semntara ‘*performance*’ itu sendiri di artikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	t_{tabel}	Ket.
Kompensasi	X1_1	0,663	0,2500	Valid
	X1_2	0,817		Valid
	X1_3	0,829		Valid
	X1_4	0,814		Valid



Variabel	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	t_{tabel}	Ket.
	X1_5	0,843		Valid
	X1_6	0,870		Valid
	X1_7	0,772		Valid
	X1_8	0,785		Valid
	X1_9	0,677		Valid
	X1_10	0,627		Valid
Motivasi Kerja	X2_1	0,772	0,2500	Valid
	X2_2	0,658		Valid
	X2_3	0,731		Valid
	X2_4	0,655		Valid
	X2_5	0,636		Valid
	X2_6	0,791		Valid
	X2_7	0,846		Valid
	X2_8	0,888		Valid
	X2_9	0,690		Valid
	X2_10	0,824		Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,707	0,2500	Valid
	Y_2	0,804		Valid
	Y_3	0,847		Valid
	Y_4	0,865		Valid
	Y_5	0,923		Valid
	Y_6	0,853		Valid
	Y_7	0,830		Valid
	Y_8	0,856		Valid
	Y_9	0,798		Valid
	Y_10	0,832		Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil yang diperoleh bahwa seluruh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,922	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,909	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,949	Reliabel

Sumber: Data diolah Penulis, 2025



Berdasarkan hasil dari tabel 4.8 diatas. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Metode Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,91536085
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,054
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa data residual nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karna signifikansi lebih dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,798	4,616		2,772	,007		
	Kompensasi	,361	,107	,409	3,363	,001	,630	1,588
	Motivasi Kerja	,359	,129	,339	2,783	,007	,630	1,588

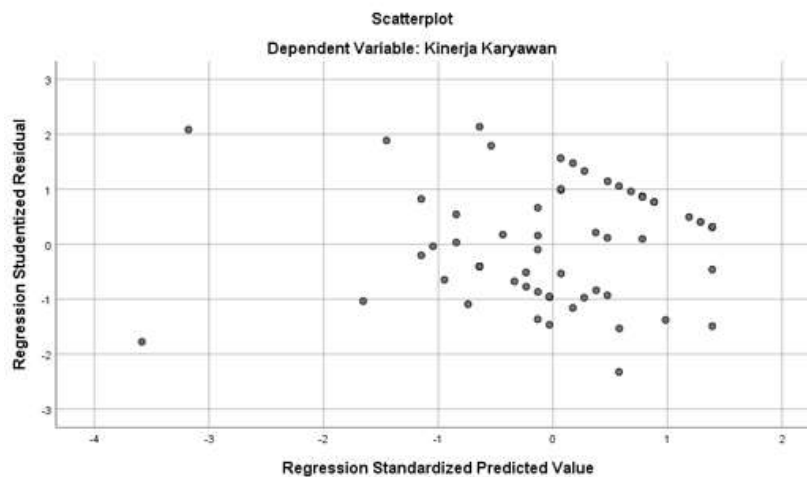
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.12 bahwa pada variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Motivasi kerja) masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,630 dimana lebih besar dari 0,10. dan nilai VIF yaitu 1,588 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi.



c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik *Scatter plot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas, atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,432	3,98117	1,970
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* 1,970. Maka dapat disimpulkan nilai *Durbin-Watson* Tidak Ada Autokorelasi

3. Analisis Regresi Linear

Tabel 4.15
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,798	4,616		2,772	,007		
	Kompensasi	,361	,107	,409	3,363	,001	,630	1,588
	Motivasi Kerja	,359	,129	,339	2,783	,007	,630	1,588

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025



- Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 12,798, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependen (Y) sebesar 12,798
- Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) adalah 0,361 bernilai positif, sehingga jika disiplin mengalami kenaikan satu nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,361
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah 0,359 bernilai positif, sehingga jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu nilai, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,359

4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,432	3,98117	1,970
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,671. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien koelasi berada pada tingkat 0,60 – 0,79 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,671 ^a	,450	,432	3,98117	1,970
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.21 didapat $R = 0,671$ dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,450 yang berarti variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 45% (hasil dari $0,450 \times 100\%$) sedangkan sisanya sebesar 55% (hasil dari $100\% - 45\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini



6. Uji Hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,798	4,616		2,772	,007		
	Kompensasi	,361	,107	,409	3,363	,001	,630	1,588
	Motivasi Kerja	,359	,129	,339	2,783	,007	,630	1,588

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

- Nilai signifikansi dari variabel Kompensasi (X_1) yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adanya pengaruh positif signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja (X_2) yaitu sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 yang artinya adanya pengaruh positif signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan tabel 4.22 bahwa variabel Kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,363 dan nilai signifikansi 0,001 serta t_{tabel} 2,00100. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,363 > 2,00100$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan tabel 4.22 bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,783 dan nilai signifikansi 0,007 serta t_{tabel} 2,00100. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,783 > 2,00100$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ($<$) 0,05 ($0,007 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.23
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	766,560	2	383,280	24,182
	Residual	935,133	59	15,850	
	Total	1701,694	61		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.23 dapat diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar 24,182 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($24,182 > 3,10$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan", peneliti dapat menarik kesimpulan berikut:



1. Berdasarkan hasil penelitian di PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan, hasil penelitiannya variabel Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 20,460 + 0,542X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 20,460 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini kompensasi (X_1) bernilai 0 atau tidak mengikat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,460. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,542 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,542. Nilai R sebesar 0.615 menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh pada variabel Kompensasi dengan nilai koefisien determinasi 0.378 atau sebesar 37,8%, dan 62,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,363 > 2.001$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” hal ini didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian di PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 16,959 + 0,623X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 16,959 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini motivasi kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,959. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,623 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,623. Nilai R sebesar 0.587 adapun hubungan dan pengaruh Motivasi Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.345 atau 34,5% dan sisanya 65,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.873 > 2.001$ dan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” hal ini didukung oleh data penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi $Y = 12,798 + 0,361X_1 + 0,359X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 12,798 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,361 satuan dan jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,359 satuan. Nilai R sebesar 0.671 menunjukkan adanya hubungan sangat kuat, dan pengaruh dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.450 atau 45% dan 55% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $24,182 > 3,10$, hal ini juga diperkuat $pvalue < Sig$ $0,05$ atau $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2474>
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media. <https://books.google.co.id/books?id=eZZCEAAQBAJ>



- Adistiana, N. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR12 BUKIT BARISAN KABUPATEN BOGOR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 2068-2077. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Akhmad Fatkhurohman. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT MRT Jakarta. *Masters thesis, Universitas Pamulang*
- Anisa, Citra. (2021). Tingkat Manajemen dan Manajer Berserta Fungsi Manajemen. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. 2.150.10.32478/leadership.v2i2.712.
- Apriyani, D., & Kustini, E. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LULU GROUP RETAIL REGIONAL OFFICE CAKUNG JAKARTA TIMUR. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2), 70-81.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhineka Life Indonesia Cabang Surabaya. *In Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi kerja: Pendekatan riset*. Serang: CV. AA RIZKY.
- Christian Adithya, R., & Sulistiyani, T. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: UAD PRESS.
- Christian Adithya, R., & Sulistiyani, T. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: UAD PRESS.
- Edison., Anwar., Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Cetakan Ketiga. Alfabeta: Bandung
- G. R. Terry., & L.W. Rue. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen (Cetakan Ke-2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: Penerbit In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harras, H., Sarwani, S., & Jamaludin, P. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tenaga Kerja Produktif*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet ke-21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kanenge, Abel & Mwanza, Bupe. (2023). Effect of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Government Agency. *Management Journal for Advanced Research*. 3. 22-29. 10.54741/mjar.3.6.3.
- Khaeruman, S. T., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, H., Supatmin, S., Yuliana, Y., Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati, I. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Khairani, N. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Novrianto, A. (2022). Human Relations And Working Environment Conditions In Building A Work Ethic With Motivation As Mediation At The Office Of The Agency For Personnel And Human Resources Development (BKPSDM) Sawahlunto City. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 7(1), 14–24. <https://doi.org/10.35134/jbe.v7i1.68>
- Kirana, C.K., Pradipta, S. A., (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, Vol. 4. (3). <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10456>



- Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 187-201. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Kustini, E., Prasetyani, D., & Guruh, M. (2023). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GUNUNG AGUNG SENAYAN CITY MALL JAKARTA PUSAT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 764-773.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masriah, I., Fauzi, R. D., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal ekonomi efektif*, 4(3), 348-356.
- Neneng Nurmalasari. (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Prstasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahana Semesta Banten Kota Serang. *Masters thesis*, Universitas Pamulang.
- Rahmadani, M. R., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(6), 532–539. <https://doi.org/10.32493/drj.v5i6.23820>
- Raymond., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartati., Sari, V. N., Andra, R. S., Lubis, B. L. R. A., Mirsal., Candana, D. M., Afuan, M., Sari, M. W., Anwar, R. N., Juliardi, B., Novrianto, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Rifky, O., & Aufa Izzuddin, B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT SHELTER. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1). <https://doi.org/10.33005/jbi.v12i1.2601>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Manajemen: Prinsip Dan Aplikasi Kontemporer (Edisi 19)*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, Singgih. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Satriadi, S., Zami, A., Sandra, E., Lastriani, E., & Fatahuddin. (2022). *Pengantar Manajemen*. Pasaman Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia* (M. M. Moy, Ed.). Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, H., Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan, dan Perencanaan)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A. ., & Marpaung, F. K. . (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72 - 83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiarto, Eko. (2022) *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta



- Suhardi, D. (Cand). (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gava Media.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, A. P., Priadi, A., Mendo, A. Y., Asi, L. L., Podungge, R., Nuryadin, H. A., Bokingo, A. H., & Utami, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Sukoharjo: CV. Tahta Media.
- Suriadi, S., Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, M., Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari, D. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, L., Gunaisah, E., Suroso, S., Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, S., Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, H., & Saluy, A. B. (2022). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Widiana, M. E. (2020). *Pengantar Manajemen (Y. Sutarso, Ed.)*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Zunaidah, Z., Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.