Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 1, 2026: 146-161
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL SURYA JASA KOTA JAKARTA SELATAN

Abdul Munir[1*], Eko Sudarso[2]
Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia
abdulmunir087780775073@gmail.com[1], dosen02070@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalan metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan sample sebanyak 45 Responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realiabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koenfisien korelasi, analisis koenfisien determinasi dan uji hipotetsis. Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan T hitung > T tabel (13,310 >1,681), *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05) yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi Y = 10,426 dan X1 = 1,310, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,897 artinya variabel kompensasi terhadap kinerja karaywan mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh variabel kompensasi sebesar 0,800 atau 80% terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai nilai T hitung > T tabel (13,624>1,681), *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05) yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi Y = 12,886 dan X2 = 1,234, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 artinya variabel motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh variabel motivasi sebesar 0,808 atau 80,8% terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signfikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (102,388> 3,22) *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05) yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima dan diperoleh nilai persamaan regresi Y = 4,190, X1 = 0,332, X2 = 0,189. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,830 artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh variabel kompensasi dan motivasi sebesar 0,822 atau 82,2% terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Variabel Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to find compensation and motivation on employee performance at PT Global Surya Jasa City Of South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling using a sample of 45 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that compensation

Copyright © 2026 Pada Penulis
CC BY

has a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with T count > T table (13.310 > 1.681), ρ value < Sig. 0.05 or (0.000 < 0.05) which means H0 is rejected and H1 is accepted and the regression equation value is Y = 10.426 and X1 = 1.310, the correlation coefficient value is 0.897 meaning that the compensation variable on employee performance has a positive relationship level. The determination value or contribution of the compensation variable is 0.800 or 80% of the employee performance variable. Motivation has a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with the calculated T value > T table (13.624>1.681), ρ value < Sig.0.05 or (0.000 <0.05) which means H0 is rejected and H2 is accepted and the regression equation value is Y = 12.886 and X2 = 1.234, the correlation coefficient value is 0.901 meaning that the motivation variable on employee performance has a positive relationship level. The determination value or contribution of the influence of the motivation variable is 0.808 or 80.8% on employee performance. Compensation and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance based on the hypothesis test obtained with the calculated F value > F table or (102.388> 3.22) ρ value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05) which means H0 is rejected and H3 is accepted and the regression equation value is Y = 4.190, X1 = 0.332, X2 = 0.189. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.830, meaning it has a positive level of relationship. The determination value or contribution of the influence of the compensation and motivation variables is 0.822 or 82.2% on employee performance.
Keywords: Variable Compensation, Motivation, Employee performance.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini semakin ketat menciptakan suatu persaingan antar perusahaan semakin tajam. Kondisi ini disebabkan karena perusahaan dihadapkan pada tuntutan agar mempunyai keunggulan bersaing baik dalam teknologi, maupun sumber daya manusianya.

Adanya persaingan membuat pertumbuhan ekonomi semakin pesat, hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya jumlah perusahaan pengendalian hama vektor dan binatang pembawa penyakit yang meliputi perkantoran, perumahan, hotel, apartemen dan lain sebagainya yang mulai banyak bermunculan sehingga memaksa perusahaan-perusahaan tersebut untuk saling bersaing dan membuat dunia menuntut tenaga kerja yang handal serta berkualitas.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang adil serta motivasi yang tinggi. Kompensasi yang sesuai tidak hanya memberikan penghargaan atas kinerja karyawan, tetapi juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka. Di sisi lain, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2023:12), Sumber Daya Manusia adalah faktor penting dalam organisasi yang harus dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Ia menekankan bahwa manajemen SDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

Copyright © 2026 Pada Penulis

pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan menawarkan layanan pengendalian hama untuk rumah dan tempat usaha, memberikan saran ahli untuk mencegah infestasi, serta layanan pengendalian hama komersial. Tujuan utama dari layanan ini adalah untuk mengendalikan atau mengurangi populasi hama yang merugikan di lingkungan rumah maupun tempat usaha, demi menjaga kebersihan, kesehatan, dan mengurangi potensi kerugian yang ditimbulkan oleh hama.

Tabel 1. 1
Data Gaji Karyawan PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan Periode 2021-2023

No	Tahun	UMR	Gaji Pokok	Selisih UMR dan GP
1	2021	4,416,186	4,269,781	146,405
2	2022	4,641,854	4,489,746	152,108
3	2023	4,901,798	4,732,145	169,653
Rata – Rata				156,055

Sumber : PT Global Surya Jasa Kota Jakarta SelatanTahun 2021-2023

Tabel 1.1 menunjukkan data gaji karyawan PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan dalam periode 2021-2023, yang mencakup Upah Minimum Regional (UMR), gaji pokok (GP), serta selisih antara keduanya. Data dalam tabel menunjukkan bahwa UMR mengalami peningkatan setiap tahunnya, dari Rp4.416.186 pada tahun 2021 menjadi Rp4.901.798 pada tahun 2023. Kenaikan ini mencerminkan kebijakan pemerintah dalam menyesuaikan standar pengupahan guna memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Sebelum berbicara mengenai MSDM secara rinci, penting untuk mengetahui tentang manajemen. Menurut Hasibuan (2020:11) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Definisi ini menekankan bahwa manajemen melibatkan kedua aspek: ilmu yang memberikan pemahaman tentang bagaimana mengatur sumber daya, dan seni yang melibatkan keterampilan dalam mengaplikasikan ilmu tersebut untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka mengingkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2020:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020:141).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan 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

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dimana data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner atau angket. Data yang dikumpulkan dari hasil kuesoner diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis, dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Berdasarkan dari judul yang peneliti angkat pada penelitian ini, maka lokasi penelitian ini dilakukan di PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan, yang berlokasi di (Gedung Graha krama Yudha) No.43 Lantai 4 . Duren Tiga, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12760, Indonesia, dengan jangka waktu yang digunakan dalam meneliti diperkirakan 3 bulan dari bulan Desember 2024 sampai Februari 2025,

Populasi

Copyright © 2026 Pada Penulis

Menurut Sugioyono (2020:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari berbagai objek maupun subjek yang menjadi suatu kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai pembelajaran, kemudian ditarik untuk dijadikan kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan yang berjumlah 45 orang yang merupakan karyawan Tetap PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan.

Sampel

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2022:2). Pada penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti yaitu total sampling. Sugiyono (2020:134): *Total sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Artinya, seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan, dengan jabatan non manajerial (Staff) yang berjumlah 45 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

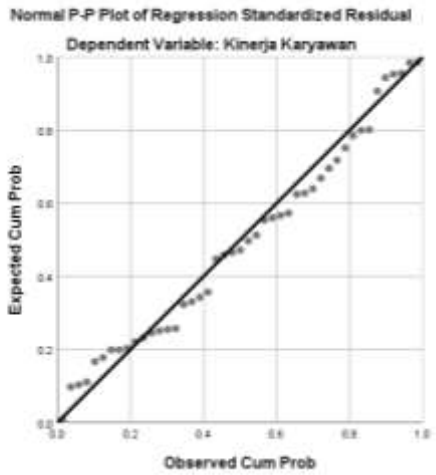
Table 4. 13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.08175333
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.081
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.081
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 olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikasi 0,200 > 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 25 seperti pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data olah penulis, 2025

Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Table 4. 14
Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.695	3.111		3.437	0.001		
	Kompensasi	0.617	0.293	0.422	2.102	0.042	0.100	9.966
	Motivasi	0.685	0.275	0.500	2.490	0.017	0.100	9.966
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,100 dan motivasi sebesar 0,100, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 9,966 serta variabel motivasi sebesar 9,966 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Table 4. 16
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin- Watson

Model Summary[b]

Copyright © 2026 Pada Penulis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.501[a]	0.251	0.233	5.35594589	1.957
a. Predictors: (Constant), LAG_RES					
b. Dependent Variable: Unstandardized Residual					

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,957 yang berada diantara interval 1.550-2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Table 4. 17
Hasil Pengujian Heteroskesdastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.018	1.863		3.230	0.002
	Kompensasi	0.238	0.176	0.633	1.353	0.183
	Motivasi	-0.279	0.165	-0.793	-1.694	0.098
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, *glejser test model* pada variabel kompensasi (X_1) diperoleh nilai *probability* signifikasi (Sig) sebesar 0,183 dan motivasi (X_2) diperoleh nilai *probability* signifikasi (Sig) sebesar 0,098 dimana keduanya nilai signifikasi (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan *heteroskesdastisitas*, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Table 4. 18
Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.426	3.292		3.167	0.003
	Kompensasi	1.310	0.098	0.897	13.310	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 10,426 dan X_1 1,310. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 10,426 diartikan bahwa jika kompensasi (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,426 *point*.
2) Nilia koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 1,310 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,310 *point.*

Table 4. 19
Hasil Pengujian Linier Sederhana Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.886	3.046		4.231	0.000
	Motivasi	1.234	0.091	0.901	13.624	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 12,886 dan X_2 1,234 Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

3) Nilai konstanta sebesar 12,886 diartikan bahwa jika motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,886 *point*.
4) Nilia koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 1,234 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,234 *point.*

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 4. 20
Hasil Pengujian Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.695	3.111		3.437	0.001
	Kompensasi	0.617	0.293	0.422	2.102	0.042

Copyright © 2026 Pada Penulis

	Motivasi	0.685	0.275	0.500	2.490	0.017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 4,190, X_1 = 0,332, X_2 = 0,189. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta sebesar 10,695 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) tidak dipertimbangkan makan kinerja karyawan (Y) hanya akan bernili sebesar 10,695 *point.*
2) Nilai kompensasi (X_1) 0,617 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,617 *point*.
3) Nilai motivasi (X_2) 0,685 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,685 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Table 4. 21
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.897**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,897 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat.

Table 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.901**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	

	N	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data olah penulis,, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,901 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat.

Table 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]									
					Change Statistics				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.911[a]	0.830	0.822	6.225	0.830	102.388	2	42	0.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien korelasi* sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Table 4. 24
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897[a]	0.805	0.800	6.59049
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,800 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80% sedangkan sisanya sebesar (100-80%) = 20% dipengaruhi faktor lain.

Table 4. 25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	0.812	0.808	6.468
a. Predictors: (Constant), Motivasi				

Sumber : Data olah penulis, 2025

Copyright © 2026 Pada Penulis

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,808 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar (100-80,8%) = 19,2% dipengaruhi faktor lain.

Table 4. 26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911[a]	0.830	0.822	6.225
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *koefisien determinasi* sebesar 0,822 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 82,2% sedangkan sisanya sebesar (100-82,2%) = 17,8% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

a. Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan

$H_0 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan

Table 4. 27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.426	3.292		3.167	0.003
	Kompensasi	1.310	0.098	0.897	13.310	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai T hitung > T tabel (13,310 >1,681), *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Global Surya Jasa.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0 : \rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan

$H_0 : \rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan

Table 4. 28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.886	3.046		4.231	0.000
	Motivasi	1.234	0.091	0.901	13.624	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data olah penulis, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh T hitung > T tabel (13,624>1,681), *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 diterim dan H_2 ditolak, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

$H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan.

$H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Suya Jasa.

Table 4. 29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7934.851	2	3967.426	102.388	.000[b]
	Residual	1627.460	42	38.749		
	Total	9562.311	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						

Sumber : Data olah penulis, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} > F_{tabel} atau (102,388> 3,22) *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 10,426 dan X1 = 1,310, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,897 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,800 atau 80% sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung > T tabel (13,310 >1,681), *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,09 dengan pernyataan Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang Mukti Rahardjo (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mangala Jaya Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT Mangala Jaya Utama.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan Y = 12,886 dan X2 = 1,234, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,808 atau 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung > T tabel (13,624>1,681), *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Global Surya Jasa Kota Jakarta Selatan. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,07 dengan pernyataan Saya merasa memiliki tanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus Yanuar dan Budhhi Heriyanto (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoraya Internasional. Hasil penelitian menujukan bahwan Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan Y = 4,190, X1 = 0,332, X2 = 0,189. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,830 artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,822 atau 82,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (102,388> 3,22) *ρ value* < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Glboal Surya Jasa. Nilai terendah pada variabel ini adalah 2,96% dengan pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah motivasi karena nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,808 atau 80,8% dibandingkan motivasi yang mempunyai pengaruh sebesar 0,800 atau 80%.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar Abdul Latief, Hima Barima, Dyah Supriatin (2024) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan regresi Y = 10,426 dan X1 = 1,310. Uji korelasi didapatkan sebesar 0,897 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat, sedangkan untuk uji determinasi diperoleh nilai 0,800 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80% sedangkan sisanya sebesar (100-80%) = 20% dipengaruhi faktor lain.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan Y = 12,886 dan X2 = 1,234. Uji korelasi didapatkan sebesar 0,901 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat, sedangkan untuk uji determinasi diperoleh 0,808 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar (100-80,8%) = 19,2% dipengaruhi faktor lain.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh persamaan Y = 12,886 dan X2 = 1,234. Uji korelasi didapatkan sebesar 0,830 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat, sedangkan untuk uji determinasi diperoleh 0,822 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 82,2% sedangkan sisanya sebesar (100-82,2%) = 17,8% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Achmad Junaedi, F., &. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa. Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika, 1(2), 2023. ISSN: 3026-1813.

Afifah, F. N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X di Sidoarjo. Journal of Islamic Economics and Finance, 1(4), 187–197. e-ISSN: 3021-744X; p-ISSN: 3021-7458.

Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(1), 145–155.

Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara, 1, 1–216.

Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Jurnal Mirai Management, 8(2), 126–137.

Anissaul Istifadah, & Budi Santoso. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. International Journal of Social Science and Business, 3(3), 259–263.

Budhhi Heriyanto, A. Y. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoraya Internasional. Jurnal Manajemen. ISSN: 0285-6911; E-ISSN: 2528-1518.

Dahlia, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(1), Januari 2022. E-ISSN: 2599-3410; P-ISSN: 2614-3259.

Sudarso, E. (2019). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia. Jurnal Madani Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 2(1), 35–48. ISSN: 2615-1995, E-ISSN: 2615-0654.

Sudarso, E. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia), 1(2), 186–199. ISSN: 2775-6076.

Sudarso, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah M-Progress, 14(1), 1–10. ISSN: 2654-461X.

Fauziah, S., & Siahaan, S. M. (2023). Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kokapura Avia di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6(2), 456–475.

Faqih, A. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi sales pada PT PLN Iconplus Kota Bandung). JEMSI (Jurnal Ekonomi,

Manajemen, dan Akuntansi), 10(6), 3170–3185. E-ISSN: 2579-5635; P-ISSN: 2460-5891.

Ghozali, I. (2021). Partial least square konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris. Universitas Diponegoro.

Haeruddin, T. A. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Jurnal Mirai Management, 8(2), 126–137. ISSN: 2598-8301.

Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia. PT Bumi Aksara.

Latief, Z. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga. DFAME: Digital Finance and Management. ISSN: 3025-1079.

Malik, A., & P, F. T. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Balina Agung Perkasa Cileungsi. Jurnal Ekonomi Dan Industri, 23(3), 590–600.

Nurhayati, R. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Yrama Widya.

Istijanto. (2018). Riset sumber daya manusia. PT Gramedia Pustaka.

Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Jaya Kerupuk. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). Pengaruh kompensasi sumber daya manusia, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2(3), 14–26.

Rahardjo, M. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mangala Jaya Utama. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 6(6), 577–582. E-ISSN: 2598-0289.

Riny, &. H. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cenadana Han Wijaya. Jurnal Scientia, 3(2). E-ISSN: 2714-593X.

Zulfanni, I., &. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Besar Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10(1), 772–780.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY