Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 1, 2026: 205-220
e-ISSN 3032-6168

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rama Teknik Pamulang Kota Tangerang Selatan

Fadia Laila Aqila[1*], Styo Budi Utomo[2]
Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia
fadiaaqila11@gmail.com[1], dosen01759@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rama Teknik di Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan CV. Rama Teknik Pamulang di tangerang Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, berjumlah 50 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Seluruh hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pada uji hipotesis kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang di Tangerang Selatan yang dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (2,592 > 1,677). Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV.Rama Teknik Pamulang di Tangerang Selatan yang dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (6,115 > 1,677). Adapun uji yang ketiga Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang Tangerang Selatan yang dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel atau (46,923 > 3,195).
Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at CV. Rama Teknik in South Tangerang. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study were all employees of CV. Rama Teknik Pamulang in South Tangerang. The sampling method used by the author in this study was the saturated sample method, totaling 50 employees. The data collection method used in this study was primary data. All results of this study indicate that the hypothesis test of compensation has a partial effect on employee performance at CV. Rama Teknik Pamulang in South Tangerang as evidenced by the calculated t value > t table or (2.592 > 1.677). While the second hypothesis test is that Motivation has a partial effect on Employee Performance at CV. Rama Teknik Pamulang in South Tangerang as evidenced by the calculated t value > t table or (6.115 > 1.677). The third test of Compensation and Motivation has a simultaneous effect on Employee Performance at CV. Rama Teknik Pamulang Tangerang Selatan which is proven by the calculated F value > F table or (46.923 > 3.195).
Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat membantu menentukan arah jangka panjang bisnis.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada adanya teknologi atau dana, tetapi juga pada keterampilan, inovasi, dan rasa tanggung jawab dari setiap orang yang mengelolanya. Pada akhirnya, manusia merupakan satu-satunya sumber daya operasional perusahaan.

Setiap perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan keahlian tinggi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi serta mengembangkan kemampuan diri guna menunjang kemajuan perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak hanya membantu perusahaan menghadapi tantangan internal maupun eksternal, tetapi juga meningkatkan daya saing di tingkat nasional maupun internasional.

Selain itu, karyawan memegang peranan strategis dalam merencanakan, mengendalikan, dan melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Sikap dedikasi, dan motivasi kerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan seberapa efektif perusahaan dapat mencapai target dan bertahan dalam persaingan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui kompensasi yang adil dan motivasi yang tepat menjadi faktor penting untuk mendukung kinerja karyawan secara optimal.

Dalam lingkungan kerja, tingkat kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi yang diterapkan. Pemberian kompensasi berperan sebagai dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal guna memperoleh hasil terbaik. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat menumbuhkan rasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja atau belum memenuhi standar upah minimum berpotensi menurunkan motivasi kerja dan merugikan perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan CV. Rama Teknik Pamulang
Kota tangerang Selatan

Keterangan	Target	Pencapaian		
		2022	2023	2024
Kualitas Kerja	100%	77%	75%	70%
Kuantitas Kerja	100%	85%	85%	90%
Pelaksanaan Tugas	90%	79%	77%	75%
Tanggung Jawab	97%	85%	80	85%

Sumber : CV. Rama Teknik Pamulang (Tahun 2025)

Berdasarkan dari tabel 1.3 tersebut bahwa kondisi kinerja karyawan CV. Rama Teknik Pamulang dikatakan masih kurang baik. Yaitu adanya penurunan pada kualitas kerja seperti masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan seperti kurang teliti saat melakukan pekerjaannya. Serta penurunan kinerja karena kurangnya dalam pelaksanaan tugas karyawan terhadap peraturan perusahaan seperti masih banyak karyawan yang datang terlambat dan jarang masuk sehingga menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapula karyawan

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

yang merokok saat melaksanakan pekerjaan, dimana itu dapat beresiko kebakaran. Beberapa karyawan juga sering menggunakan handphone pada saat jam kerja untuk bermain game dimana itu dapat mempengaruhi efisiensi waktu serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan juga dituntut untuk mampu menguasai berbagai pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak positif apabila diimbangi dengan pelatihan dan kompensasi yang layak, tetapi bisa negatif jika menimbulkan beban kerja berlebih tanpa dukungan yang memadai.

Mangkunegara dalam (Umar & Norawati 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1. 2
Daftar Hasil Absensi CV. Rama Teknik Pamulang
Kota Tangerang Selatan

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Alpha	Terlambat	Izin
1	2022	50	120	240	95
2	2023	50	135	245	110
3	2024	50	150	250	135

Sumber : CV. Rama Teknik Pamulang (Tahun 2025)

Daftar ketidakhadiran karyawan tahunan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.3. Angkanya mencapai 120 kali alpha pada tahun 2022, 135 kali alpha pada tahun 2023, dan 150 kali alpha pada tahun 2024. Data tersebut belum memenuhi ekspektasi perusahaan yang menginginkan tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahun nol atau tanpa adanya karyawan yang tidak hadir. Dari tahun ke tahun, dapat dilihat peningkatan jumlah pekerja yang terlambat. terdapat 240 pekerja yang terlambat pada tahun 2022, 245 pada tahun 2023, dan 250 pada tahun 2024, jumlah pekerja yang terlambat terus meningkat. Sekali lagi, ini membuktikan bahwa perusahaan berkomitmen pada tujuannya untuk tidak memiliki keterlambatan sama sekali. Kinerja setiap karyawan niscaya akan terpengaruh oleh kondisi ini, yang pada akhirnya akan mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan yang tidak efektif.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Rama Teknik Pamulang?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada CV. Rama Teknik Pamulang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang?

TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Manajemen

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai manajemen, diantaranya penulis mengemukakan pengertian manajemen. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan

untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi (James A.F.Stoner., 2020)

b. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Achamad S. Rucky (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

c. Pengertian Kompensasi

Menurut Maslow dalam Putu Artaya (2022). Kompensasi merupakan salah satu alat motivasi untuk mengatur atau mengelola sikap dan perilaku serta cara berpikir orang/karyawan agar mau melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari seorang individu sesuai arahan perusahaan tempat mereka bekerja.

d. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, (2021) Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan tekun, tekad, dan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2020:61) 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 menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Karimuddin Abdullah, Misbahul Jannah et al. (2022) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian ini bersifat regresi. Metode kuantitatif ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Tempat Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan kegiatan penelitian bertempat di CV. Rama Teknik Pamulang terletak di Jl. Witana Harja No.27/Kav 51H Pamulang Kota Tangerang Selatan.

c. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu yang digunakan 6 bulan pada bulan Mei 2025 s/d November 2025.

d. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:215) "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian

Copyright © 2026 Pada Penulis

ditarik kesimpulannya". Populasi yang digunakan adalah seluruh Karyawan CV. Rama Teknik Pamulang berjumlah 50 orang.

e. Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127) "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Sampel pada penelitian ini, adalah 50 karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2020:85) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

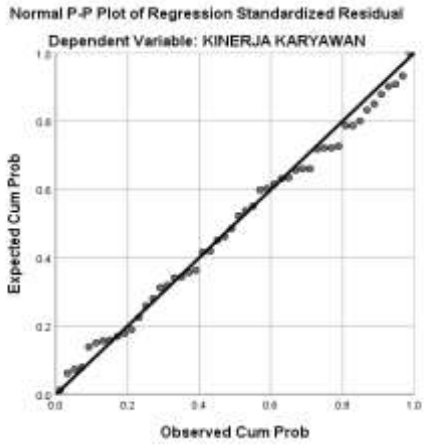
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.56790336
Most Extreme Differences	Absolute	0.069
	Positive	0.069
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.069
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 Primer diolah SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa, diperoleh nilai *Asymp Sig (2-Tailed)* untuk uji dua variabel yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber : Data Primer diolah SPSS Versi 26

Gambar 4. 1
P-P Plot Uji Normalitas - Diagram Penyebaran Titik Residual

Bersarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa, grafik normal *probability Plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.017	3.845		2.345	0.023		
	KOMPENSASI	0.265	0.102	0.268	2.592	0.013	0.665	1.503
	MOTIVASI	0.596	0.098	0.632	6.115	0.000	0.665	1.503
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa, dapat diperoleh nilai tolerance variabel Kompensasi dan variabel Motivasi sebesar 0, 665 dimana masing-masing variabel bernilai tolerance kurang dari 1 dan nilai variance inflition factor (VIF) untuk variabel Kompensasi dan variabel Motivasi kerja sebesar 1, 503 masing – masing nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

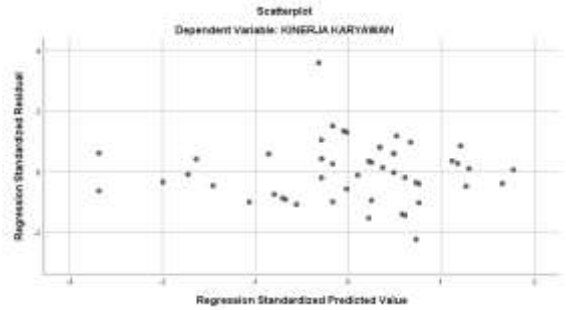
Tabel 4. 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.366[a]	.134	.116	1.4607	2.095
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 2.095, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 50 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel *Durbin Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,63. Karena nilai DW 2.095 lebih besar dari batas atas (du) 1.63 dan kurang dari 4 – 1.63 (2.37), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2
Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa, menujukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di bagian atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroksedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

a. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4
Hasil Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.726	4.643		4.033	0.000
	KOMPENSASI	0.627	0.111	0.633	5.666	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

1) Nilai konstanta sebesar 18,726 menyatakan bahwa apabila Kompensasi bernilai 0 maka kinerja karyawan memiliki 18,726
2) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,627 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,627.

b. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 5
Hasil Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.027	3.516		3.989	0.000
	MOTIVASI	0.743	0.084	0.787	8.823	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

1) Nilai konstanta sebesar 14,027 menyatakan bahwa apabila Motivasi bernilai 0 maka kinerja karyawan memiliki 14,027
2) Nilai koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,743 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,743.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.017	3.845		2.345	0.023
	KOMPENSASI	0.265	0.102	0.268	2.592	0.013
	MOTIVASI	0.596	0.098	0.632	6.115	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

1) Nilai konstanta sebesar 9,017 menyatakan bahwa tanpa ada variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) maka kinerja karyawan (Y) tetap terbentuk sebesar 9,017 atau jika nilai Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai = 9,017 yang artinya kinerja karyawan akan tetap berjalan baik meskipun Kompensasi dan Motivasi yang diberikan kurang.
2) Variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,265. Artinya jika Kompensasi (X1) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Motivasi (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,265.

Copyright © 2026 Pada Penulis

3) Variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,596. Artinya jika Motivasi (X2) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Kompensasi (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,596.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		KOMPENSASI	KINERJA KARYAWAN
KOMPENSASI	Pearson Correlation	1	.633**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	50	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan pada tabel 4.18 tersebut, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,633. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	65	50
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan pada tabel 4.19 tersebut, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,787. Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Analisis Koefisien 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	.816[a]	0.666	0.652	1.601
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dilihat, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,816 yang artinya menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633[a]	0.401	0.388	2.123
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.401 atau sama dengan 40,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa sebesar 40,1% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi (X1), sedangkan sisanya 59,9% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787[a]	0.619	0.611	1.694
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.619 atau sama dengan 61,1%. Hal ini dapat diartikan

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

bahwa sebesar 61,9% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X2), sedangkan sisanya 38,1% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4. 12
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.017	3.845		2.345	0.023
	KOMPENSASI	0.265	0.102	0.268	2.592	0.013
	MOTIVASI	0.596	0.098	0.632	6.115	0.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

a. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (2,592 > 1,677). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,013 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang.

b. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (6,115 > 1,677). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. 13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.522	2	120.261	46.923	.000[b]
	Residual	120.458	47	2.563		
	Total	360.980	49			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI						

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 26 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (46,923 > 3,195), hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,050).

Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi linier sederhana Y = 18, 726 + 0,627X1 yang dapat diartikan bahwa nilai konstanta 18,726 dan kompensasi sebesar 0,627.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu Y = 9,017 + 0,265 X1 + 0,596 X2. Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,265. Artinya jika Kompensasi (X_1) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Motivasi (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,265.

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,633, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,401 atau 40,1% keputusan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Kompensasi) sedangkan sisanya 59,9% keputusan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,592 > 1,677). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,013 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hal tersebut bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana antara kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan regresi linier sederhana Y = 14,027 + 0, 743X2 yang dapat diartikan bahwa nilai konstanta 14,027 dan kompensasi sebesar 0, 743.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu Y = 9,017 + 0,265 X1 + 0,596 X2. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikam terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien sebesar 0,596. Artinya jika Kompensasi (X_1) meningkatkan satu-satuan dengan asumsi bahwa variabel Motivasi (X_2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,596.

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,787, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi determinasi diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.611 atau 61,1% keputusan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X2 (Motivasi) sedangkan sisanya 38,9% keputusan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,115 > 1,677). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut bahwa terdapat

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang.

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di dapatkan persamaan Y = 9,017 + 0,265 X1 + 0,596 X2. Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi didapatkan angka korelasi R sebesar 0,861, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah sangat kuat karena angka tersebut berada pada interval 0,800-1,000.

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R2) didapatkan angka *R Square* sebesar 0,816 atau sama dengan 81,6%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 81,6% pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi), sedangkan sisanya sebesar 18,4% dapat di jelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) antara Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) masing – masing dapat diterima karena dapat diperoleh variabel Kompensasi nilai t hitung > t tabel atau (2,592 > 1,677), sedangkan variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,115 > 1,677) yang artinya juga dapat diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi dapat diterima dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel independen dan dependen.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji f) dapat diperoleh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang di Tangerang Selatan. Hipotesis ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung > F tabel atau (46,923 > 3,195), hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,050).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang di Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (2,592 > 1,677).
2. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap signifikan kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik pamulang di Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel atau (6,115 > 1,677).
3. Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang di Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung > F tabel atau (46,923 > 3,195).

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Karimuddin, Jannah Misbahul et al. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif.*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Pidie Provinsi Aceh

Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, disiplin kerja dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, *1*(1), 1-7.

Aditama Roni. A. (2020). *Pengantar Manajemen :Teori dan Aplikasi.* AE Publishing. Malang.

Ardhianto, M., & Kusuma, O. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 33-44.

Ardiansyah, F., & Utomo, S. B. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM CABANG MERUYA JAKARTA BARAT. Jurnal Sinergi Manajemen, 1(2), 131-138.

Artaya Putu, Lestari Eka. L, Wulandari Ani. (2022). *Penerapan Kompensasi Dalam Industri Padat Karya Indonesia.* Narotama University Press. Surabaya.

Ayuningtyas, A. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam promosi jabatan di PT. Harapan Jaya Globalindo". *Skripsi Sarjana Tidak Diterbitkan. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Administrasi FE UNY [Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta]. Tersedia secara online juga di: https://eprints. uny. ac. id/15587/1/SKRIPSI% 20FULL. pdf [diakses di Jakarta, Indonesia: 2 Mei 2019]*.

Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 667-679.

Farida, S. I., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departement Food And Beverage pada Gran Melia Hotel, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *5*(1), 1-18.

Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(2), 1860-1880.

Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(6), 928-937.

Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Moya Kasri Wira Jatim. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, *2*(2), 146-155.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, S., Haryono, A. T., & Fauziah, A. (2020). Upaya peningkatan motivasi kerja melalui teori kebutuhan Maslow. Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi, 11(2), 120–131. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Haniah, N. (2013). Uji normalitas dengan metode liliefors. *Statistika Pendidikan*, *1*, 1-17.

Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara: Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, *2*(1), 27-32.

Hardiyanti, T. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tirta Sukses Perkasa Jember.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Indriarti Luluk. (2020). *Manajemen pembelajaran.* Guepedia. Tulungagung.

Irmayani, N. W. D.. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. Budi Utama. Yogyakarta.

Jaka slameta, Titik Sulastri. Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Humaniora. Pengaruh Disiplin, pendidikan dan pelatihan, *job description, skill* dan komunikasi-terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Surya Toto Indonesia, Divisi saniter, unit cikupa, Tangerang) Universitas Tangerang Raya. Vol. 3 No. 1 (2023)

Kamaludin, K. (2025). Pengaruh Kopensasi Terhadap Kinerja Karyawan. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(1), 524-537.

Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(2), 1-13.

Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, *2*(2), 142-154.

Mulyadi, Widi Winarso. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV. Pena Persada Banyumas Jawa Tengah.

Nabila, A. P., & Octaviani, I. S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 2(2), 447-457.

Nirwana, Rahawana, & Risana. (2024). Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi. Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Rauang Kota Tasikmalaya. Universitas Perjuangan Tasikmalaya. Vol. 1 No. 2 Desember 2024

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 245-261.

Nurhaswinda, N., Zulkifli, A., Gusniati, J., Zulefni, M. S., Afendi, R. A., Asni, W., & Fitriani, Y. (2025). Tutorial uji normalitas dan uji homogenitas dengan menggunakan aplikasi SPSS. *Jurnal Cahaya Nusantara*, *1*(2), 55-68.

Putra, O. R., & Adawiyah, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE AXANA HOTEL PADANG. *Matua Jurnal*, *5*(2), 76-89.

Rahardjo, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI Tbk. *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *15*(2), 149-153.

Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 103-116.

Suarsa senny. H, Bibiana Rere P. et al. (2023). *Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. Jambi.

Sugiarto, Eko. (2022). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta : Suaka Media.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Terry, G. R. (2021). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, *5*(1), 835-853.

Zainuri, M. H., Rahayu, S., & Soffiatun, S. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN SASMITA JAYA STAF UNIVERSITAS PAMULANG TANGERANG SELATAN. PEKA, 13(1), 69-77.

Copyright © 2026 Pada Penulis