



Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II

Maharani Destia Putri¹, Teguh Kurniyanto²

Program Studi Manajemen Kampus Serang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

*Email: maharanidestyaputri@gmail.com¹, dosen10117@unpam.ac.id²

Diterima: 18-06-2026 | Disetujui: 23-06-2026 | Diterbitkan: 25-06-2026

ABSTRACT

The research aims to determine the influence of motivation and compensation on employee performance at PT. Shin Hwa Biz II. The approach used in this research is a quantitative method, with the sampling technique using the Slovin formula, resulting in 63 respondents. The independent variables in this study are motivation (X1) and compensation (X2), while employee performance is the dependent variable (Y). Based on the results of the research and data analysis that has been carried out, it can be concluded as follows: Based on the results of multiple linear regression analysis, it is known that the variables of Motivation and Compensation partially or simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Shin Hwa Biz II. The F test results show that the significance value is $0.000 < 0.05$, and the F-count value is $59.454 > F$ table 3.15, which means that together, Motivation and Compensation have a significant effect on employee performance. Partially, the t-test shows that the Motivation variable has a significance value of $0.008 < 0.05$, and a t-count value of $2,754 > t$ -table 1.6706. This indicates that Motivation has a positive and significant effect on employee performance. The Compensation variable also shows a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count value of $7,578 > t$ -table 1.6706. This shows that compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation; Compensation; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sebanyak 63 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Hasil Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F-hitung $59,454 > F$ tabel 3,15, yang berarti bahwa secara bersama-sama, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara parsial, uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$, dan nilai t-hitung sebesar $2,754 > t$ -tabel 1,6706. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $7,578 > t$ -tabel 1,6706. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putri, M. D., & Kurniyanto, T. . (2026). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(1), 1267-1280. <https://doi.org/10.63822/cktc6458>

PENDAHULUAN

Di tingkat global, sejumlah perusahaan besar melakukan reformasi sistem kompensasi berbasis kinerja untuk memotivasi produktivitas tenaga kerja. Misalnya, pada awal 2026 Nestlé merombak sistem bonus dan evaluasi kinerja, di mana bonus hingga 150% diberikan kepada karyawan berprestasi tinggi untuk mendorong performa optimal sebagaimana dilaporkan oleh (Reuters.com, 2026). Selain itu, (Fnlonon.com, 2025) menunjukkan bahwa bank-bank internasional seperti Standard Chartered dan HSBC juga meningkatkan bonus tahunan sebagai bentuk penghargaan terhadap performa, mencerminkan tren global dalam penggunaan kompensasi sebagai alat motivasi kerja dan penguatan kinerja

Secara regional, dari (M.economictimes.com, 2026), survei di Asia menunjukkan bahwa pertumbuhan gaji diproyeksikan meningkat pada tahun 2026, sementara perusahaan semakin mengadopsi imbalan berbasis keterampilan (skill-based pay) untuk mencocokkan kompensasi dengan kapabilitas dan performa karyawan. Pergeseran ini menandakan bahwa sistem kompensasi tidak lagi semata-mata didasarkan pada masa kerja atau jabatan struktural, melainkan pada kontribusi nyata dan kompetensi individual yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Model kompensasi berbasis keterampilan dinilai mampu mendorong peningkatan motivasi intrinsik karena karyawan merasa dihargai atas kemampuan dan pencapaian mereka. Selain itu, pendekatan ini juga menciptakan budaya kerja yang lebih kompetitif dan adaptif terhadap perubahan teknologi serta dinamika pasar global. Namun demikian, implementasi sistem tersebut tetap menghadapi tantangan, terutama dalam hal penilaian kinerja yang objektif dan kesesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja menjadi isu yang semakin relevan untuk diteliti dalam konteks organisasi modern.

Berdasarkan observasi awal ditemukan indikasi bahwa motivasi kerja karyawan belum berada pada kondisi optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator seperti pada indikator semangat kerja, makna pekerjaan dan dorongan untuk bekerja menjadi lebih baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan masih belum stabil. Kemudian pada variabel kompensasi, ditemukan persepsi yang cenderung negatif terhadap sistem imbalan yang diterima, pada indikator kesesuaian gaji, dan transparansi sistem kompensasi. Data ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi belum sepenuhnya dipersepsikan adil dan transparan oleh karyawan.

Meskipun kinerja merupakan faktor penting dalam perusahaan manufaktur namun pada observasi awal menunjukkan adanya variasi persepsi terhadap kualitas kinerja. Seperti pada indikator kesediaan bekerja lebih. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tambahan (extra effort) masih relatif rendah.

Berdasarkan hasil fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi permasalahan pada aspek motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan di PT. Shin Hwa Biz II. Dominasi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada beberapa indikator menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi aktual di lapangan.

PT. Shin Hwa Biz II merupakan perusahaan yang berstatus PMA (Penanaman Modal Asing) milik Warga Negara Korea Selatan. Produksi utama PT. Shin Hwa Biz II berfokus pada proses cutting dan sewing dalam pembuatan sepatu setengah jadi atau biasa disebut upper sepatu, sedangkan PT. Shin Hwa Biz I berfokus pada produksi outsole sepatu. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan kajian pada PT. Shin Hwa Biz II yang berlokasi di Kp. Sena RT. 001/002 Desa Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak – Banten. Sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi dan bergantung pada ketelitian serta kecepatan tenaga kerja, keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Pertama, Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Kedua, Apakah terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Ketiga, Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Adapun tujuan dari penelitian ini; Pertama, Untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Ketiga, Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis merasa sangat tertarik untuk meneliti dampak indikator tersebut terhadap kinerja karyawan dengan berfokus pada karyawan bagian produksi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT Shin Hwa Biz II”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut teori (Maslow, 2025), menjelaskan bahwa individu memiliki lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan yang lebih rendah harus relatif terpenuhi sebelum individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, kebutuhan fisiologis dan keamanan berkaitan dengan pemberian kompensasi yang layak, jaminan kerja, serta lingkungan kerja yang aman. Kebutuhan sosial dan penghargaan berhubungan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja serta pengakuan atas prestasi. Adapun kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan kesempatan pengembangan diri dan pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, teori ini menjadi landasan utama dalam menjelaskan bahwa motivasi kerja muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan melalui sistem kompensasi dan kebijakan organisasi yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins dan Couter yang dikutip oleh Priansa (2016:202), motivasi adalah "kesediaan untuk melakukan upaya maksimal demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu tertentu." Motivasi mencerminkan perilaku seseorang dalam mencapai sesuatu yang diinginkan dan dorongan yang timbul dari kebutuhan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri atau orang lain. Menurut (Mundakir dan Zainuri, 2018), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat diatas maka motivasi dapat dikatakan sebagai keadaan yang membuat seorang akan merasa lebih terdorong untuk bekerja sesuai tanggung jawab dan tujuan perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi menurut (Dessler, 2016) yaitu bentuk penghargaan atau pembayaran yang diberikan secara tetap dalam periode waktu tertentu. Penghargaan ini dapat berupa uang tunai atau barang, berdasarkan kontribusi atau jasa yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas prestasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Nurjaman, 2014). (Hasibuan, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pendapatan, baik berupa uang maupun barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah total paket yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja mereka. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan imbalan yang berharga dalam bentuk materi maupun non-materi kepada karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja merujuk pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari tindakan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suandi, 2014). Menurut (Wirawan., 2015), kinerja karyawan adalah keluaran (output) yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan ketiga definisi ini, kinerja dapat dipahami sebagai hasil atau output yang dihasilkan oleh individu dalam pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu merujuk pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik yang sedang diteliti, ini mencakup analisis serta pemahaman hasil penelitian untuk mengidentifikasi temuan penting, dan metodologi yang digunakan. Berikut penjelasan dibawah ini mengenai penelitian terdahulu;

Penelitian yang dilakukan oleh Dahrul Siregar (2019) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perseroan terbatas Digitdata Terminal Evolusi. Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiasi yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara 2 (dua) variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Trifena Setiawati, Rahmat Hidayat (2020) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis datanya menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Elprida Sidabutar, Tantri Yanuar, Rahmat Syah, Rina Anindita (2020) untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistic.

Penelitian yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Dalam penelitian ini menggunakan metode

kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.

Indikator Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses penguraian konsep teoritis ke dalam indikator yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2019), operasionalisasi variabel dilakukan agar setiap variabel dapat diukur dengan jelas, sehingga data yang dikumpulkan akurat dan sesuai tujuan penelitian.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X1)	Menurut teori (Maslow, 2025), menjelaskan bahwa individu memiliki lima tingkatan kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan yang lebih rendah harus relatif terpenuhi sebelum individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, kebutuhan fisiologis dan keamanan berkaitan dengan pemberian kompensasi yang layak, jaminan kerja, serta lingkungan kerja yang aman. Kebutuhan sosial dan penghargaan berhubungan dengan hubungan interpersonal di tempat kerja serta pengakuan atas prestasi.	1. Kebutuhan fisiologis (makanan, istirahat, gaji dasar). 2. Kebutuhan keamanan (jaminan kerja, kondisi kerja yang aman, BPJS) 3. Kebutuhan sosial (hubungan sosial, kerjasama tim) 4. Kebutuhan penghargaan (pengakuan, prestise, promosi) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (kesempatan berkembang, kreativitas, tanggung jawab) Maslow (2016)	Likert 1–5
Kompensasi (X2)	Kompensasi menurut (Dessler, 2016) yaitu bentuk penghargaan atau pembayaran yang diberikan secara tetap dalam periode waktu tertentu. Penghargaan ini dapat berupa uang tunai atau barang, berdasarkan kontribusi atau jasa yang diberikan oleh karyawan.	Kompensasi Langsung: 1. Kesesuaian antara gaji dengan jenis pekerjaan 2. Kesesuaian antara insentif yang diterima dengan hasil yang dicapai	Likert 1–5

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		Kompensasi Tidak Langsung: 1. Kesesuaian tunjangan dengan harapan karyawan 2. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup karyawan 3. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan Gary Dessler (2016)	
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Wirawan, 2015), kinerja karyawan adalah keluaran (output) yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu.	1. Jumlah pekerjaan (volume kerja yang diselesaikan) 2. Kualitas pekerjaan (tingkat kesesuaian dengan standar) 3. Ketepatan waktu (pencapaian deadline) 4. Kehadiran (tingkat kehadiran dan disiplin waktu) 5. Kemampuan bekerjasama (kolaborasi dengan rekan kerja) Wirawan (2015)	Likert 1–5

Sumber: Dokumentasi Penulis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan atas filsafat positivisme (berdasarkan fakta serta dapat dibuktikan) digunakan untuk penelitian pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiyono, 2019). Menurut (Sugiyono, 2019), populasi didefinisikan sebagai "wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi pada PT Shin Hwa Biz II yang berjumlah 75 (tujuh

puluh) orang karyawan. Menurut Sugiyono (2019: 127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan sampel acak yang diaman sudah ditentukan yaitu 63 karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan pengukuran skala sikert lima tingkat. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Kolerasi	Rtabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Motivasi (X1)	Item X1.1	0,707	0,248	0,000	Valid
	Item X1.2	0,670	0,248	0,000	Valid
	Item X1.3	0,589	0,248	0,000	Valid
	Item X1.4	0,770	0,248	0,000	Valid
	Item X1.5	0,615	0,248	0,000	Valid
	Item X1.6	0,633	0,248	0,000	Valid
	Item X1.7	0,551	0,248	0,000	Valid
	Item X1.8	0,645	0,248	0,000	Valid
	Item X1.9	0,693	0,248	0,000	Valid
	Item X1.10	0,593	0,248	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	Item X2.1	0,788	0,248	0,000	Valid
	Item X2.2	0,769	0,248	0,000	Valid
	Item X2.3	0,745	0,248	0,000	Valid
	Item X2.4	0,722	0,248	0,000	Valid
	Item X2.5	0,645	0,248	0,000	Valid
	Item X2.6	0,756	0,248	0,000	Valid
	Item X2.7	0,783	0,248	0,000	Valid
	Item X2.8	0,748	0,248	0,000	Valid
	Item X2.9	0,550	0,248	0,000	Valid
	Item X2.10	0,790	0,248	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item Y1.1	0,409	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.2	0,676	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.3	0,684	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.4	0,669	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.5	0,740	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.6	0,720	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.7	0,688	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.8	0,813	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.9	0,734	0,248	0,000	Valid
	Item Y1.10	0,719	0,248	0,000	Valid

Pengaruh Motivasi dan Kompensansi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II

(Putri, et al.)

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Motivasi (X ₁)	10	0,844	0,70	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	10	0,903	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,873	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂) dan kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah item sebanyak 10 butir pernyataan. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel motivasi tergolong reliabel, karena telah memenuhi kriteria nilai *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂), Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		63
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.42481394
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,045
	<i>Positive</i>	0,039
	<i>Negative</i>	-0,045
<i>Test Statistic</i>		0,045
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,200
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel di atas menyajikan output uji *Kolmogorov-Smirnov* satu sampel untuk menguji normalitas residual tak terdistorsi (*unstandardized residual*). Nilai N menunjukkan jumlah sampel sebesar 63. Parameter distribusi normal yang digunakan memiliki nilai mean sebesar 0,000000 dan standar deviasi sebesar 3,4248.

Perbedaan ekstrem terbesar antara distribusi empiris residual dan distribusi kumulatif normal teoritis ditunjukkan oleh nilai *Most Extreme Differences*, yaitu sebesar 0,045 (absolut), dengan deviasi positif sebesar 0,039 dan deviasi negatif $-0,045$. Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh sebesar 0,045 dengan signifikansi asimtotik dua arah (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.583	3.225		2.661	.010
Motivasi	.229	.083	.241	2.754	.008
Kompensasi	.580	.077	.663	7.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 8,583 + 0,229X_1 + 0,580X_2$, di mana Y merupakan kinerja karyawan, X_1 adalah motivasi, dan X_2 adalah kompensasi. Nilai konstanta sebesar 8,583 menunjukkan bahwa apabila motivasi dan kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada angka 8,583. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,229 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,229 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Sementara itu, koefisien regresi kompensasi sebesar 0,580 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,580 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa baik motivasi (Sig. = 0,010) maupun kompensasi (Sig. = 0,000) memiliki nilai lebih kecil dari 0,05, yang berarti keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai Beta, kompensasi (0,663) memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan motivasi (0,241) terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat lebih efektif dicapai melalui peningkatan kompensasi, meskipun motivasi juga tetap memberikan kontribusi positif.

Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Uji T Parsial X_1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.455	4.008		4.854	.000
Motivasi	.556	.098	.586	5.651	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai t hitung $5,651 > t$ tabel $1,6706$, dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II.

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial X2

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.241	2.890		4.581	.000
Kompensasi	.690	.069	.789	10.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau t -hitung $10,024 > t$ tabel $1,6706$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	f	Sig.
1	Regression	1441.193	2	720.596	59.454
	Residual	727.220	60	12.120	.000 ^b
	Total	2168.413	62		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F -hitung $59,454 > F$ tabel $3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.815 ^a	.665	.653	3,481
<i>a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0.653. Hal ini menunjukkan bahwa 65,3 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan variabel kompensasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 34,7 persen dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian pada uji parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seorang karyawan termotivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan peneitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi” yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan Teori motivasi konvensional yang dikemukakan oleh Taylor, yang termasuk dalam *content theory*, berpendapat bahwa karyawan akan meningkatkan kinerjanya jika ada keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan perintah atasan jika mereka mendapatkan imbalan dari pekerjaan yang dilakukan.

Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kralita et al., 2019), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Shin Hwa Biz 2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Shin Hwa Biz II. Penelitian ini juga konsisten dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nuruzzaman et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” yang menyatakan bahwa hasil penelitian sebagai berikut Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi dan Kompensansi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dibuktikan pada hasil uji t motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Shin Hwa Biz II.

Kemudian Kompensansi secara parsial juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa Pemberian kompensasi yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang sehat dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan pada PT. Shin Hwa Biz II.

Lalu secara bersama-sama, Motivasi dan Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Shin Hwa Biz II.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan tersebut PT. Shin Hwa Biz II disarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan baik kompensasi maupun motivasi karyawannya. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja, sehingga perlu perhatian khusus pada kebijakan penggajian dan tunjangan. Kemudian Perusahaan juga perlu fokus pada upaya peningkatan motivasi karyawan, yang meskipun berpengaruh lebih kecil dibandingkan kompensasi, masih signifikan. Upaya ini bisa berupa program pengembangan karir, apresiasi kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Indeks. .
- Fnlondon.com. (2025). Standard Chartered Hikes Bonuses. <https://www.fnlonon.com/articles/standard-chartered-hikes-bonuses-10-to-1-9bn-c0ece291>. *Fnlondon.Com*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Remaja Rosdakarya.
- McLeod, S. (2025). *Maslow's Hierarchy of Needs*.
- M.economictimes.com. (2026). India Salary Hikes Estimated At 9 1 In 2026 Aon Survey. <https://m.economictimes.com/jobs/hr-policies-trends/india-salary-hikes-estimated-at-9-1-in-2026-aon-survey/articleshow/128746141.cms>. *M.Economictimes.Com*.
- Nurjaman. (2014). *Manajemen Personalia*. CV. Pustaka Setia.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

- Reuters.com. (2026). Nestle Puts Pressure Underachievers With New Bonus Structure 2026 <https://www.reuters.com/business/world-at-work/nestle-puts-pressure-underachievers-with-new-bonus-structure-2026-02-25/>. *Reuters.Com*.
- Siregar, D. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Digitdata Terminal Evolusi. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 162–178.
- Suandi, T. , et al. (2014). Relationship between emotional intelligence, spiritual intelligence, and organizational commitment. *Asian Social Science*, 10(7), 110–120.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian:Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Rajawali Pers.