

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PADA CV KINO JAYA AIRLANGGA (KJA)**

Sindi Hardiyanti<sup>1)</sup>, Susan Rachmawati<sup>2)</sup>  
Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika<sup>(1,2)</sup>

Correspondence		
Email: sindihardianti0207@gmail.com, susan.srw@bsi.ac.id		No. Telp:
Submitted: 2 March 2026	Accepted: 11 March 2026	Published: 12 March 2026

**ABSTRAK**

CV Kino Jaya Airlangga (KJA) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penggilingan bakso dan penjualan bahan baku yang aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan observasi awal, ditemukan permasalahan terkait motivasi kerja yang belum merata antar karyawan serta persepsi yang berbeda mengenai keadilan kompensasi yang diterima, sehingga diduga berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan menggunakan teknik *sampling* jenuh dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t hitung* sebesar 2,976 dan signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t hitung* sebesar 3,132 dan signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan dengan nilai *F hitung* sebesar 40,699 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,610 menunjukkan bahwa 61% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, motivasi kerja dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif guna mempertahankan keberlangsungan usaha serta meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga merupakan faktor strategis yang menentukan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan (Armstrong & Taylor, 2023; Robbins & Judge, 2022). Kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola SDM yang berkualitas akan sangat menentukan daya saing dan keberlangsungan operasional jangka panjang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mendukung operasional perusahaan. Menurut Dessler (2023), kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sementara itu, Armstrong &

Taylor (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dilihat dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari proses kerja dan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya motivasi kerja dan kompensasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, tekun, dan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2022), motivasi kerja didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Intensitas berkaitan dengan seberapa besar usaha yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, arah berkaitan dengan sejauh mana usaha tersebut selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan ketekunan berkaitan dengan kemampuan individu untuk mempertahankan usaha tersebut secara konsisten hingga tujuan dapat tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, tingkat kehadiran yang baik, komitmen yang kuat, serta berupaya memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Penelitian Pratama & Wibowo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga memiliki peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial (Noe et al., 2022). Menurut Dessler (2023), tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta mendorong karyawan agar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Armstrong & Taylor (2023) menambahkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan layak akan meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian empiris telah membuktikan adanya hubungan yang erat antara motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Rismawati et al. (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Desfitriady & Pandini (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada sektor jasa. Penelitian Gunawan & Sucipto (2022) serta Subariyanti & Yulianto (2021) juga menguatkan bahwa kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV Kino Jaya Airlangga (KJA), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penggilingan bakso dan penjualan bahan baku, yang aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut. Dari sisi motivasi kerja, masih terdapat perbedaan tingkat

semangat kerja, tanggung jawab, dan inisiatif antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Dari sisi kompensasi, terdapat perbedaan persepsi antar karyawan mengenai kesesuaian dan keadilan kompensasi yang diterima dibandingkan dengan beban kerja yang diemban. Kondisi tersebut diduga berdampak pada kinerja karyawan, yang tercermin dari belum optimalnya pencapaian hasil kerja, perbedaan kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk dilakukan penelitian guna menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka hasil pengukuran melalui kuesioner yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2024). Pendekatan asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, sehingga dapat diketahui sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya secara terukur dan objektif (Creswell & Creswell, 2021). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilaksanakan di CV Kino Jaya Airlangga, yang berlokasi di wilayah operasional perusahaan penggilingan bakso dan penjualan bahan baku. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara *purposive* karena perusahaan tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama tiga bulan, yaitu Februari hingga April 2026, yang meliputi tahapan observasi awal, penyusunan instrumen penelitian, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta analisis dan interpretasi hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada CV Kino Jaya Airlangga, dengan jumlah total sebanyak 55 orang. Menurut Sugiyono (2024), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan tersebut memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian karena secara langsung terlibat dalam aktivitas operasional perusahaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang, sehingga seluruh anggota populasi dapat dilibatkan sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2024). Penggunaan *sampling* jenuh juga bertujuan untuk memperoleh data yang lebih representatif dan komprehensif serta meminimalisasi kesalahan dalam penarikan sampel.

Data penelitian terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka rasakan dalam lingkungan kerja. Selain kuesioner, data primer juga diperoleh melalui observasi langsung terhadap kondisi kerja dan aktivitas karyawan, serta wawancara terbatas kepada pihak manajemen untuk memperoleh informasi pendukung terkait kebijakan motivasi kerja dan kompensasi di perusahaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti struktur organisasi dan data jumlah karyawan, serta berbagai literatur ilmiah berupa buku teks dan jurnal penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan *skala Likert* lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5), untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Sebelum digunakan, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, di mana item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2021).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan serangkaian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi (Ghozali, 2021). Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah koefisien regresi,  $X_1$  adalah motivasi kerja,  $X_2$  adalah kompensasi, dan e adalah *error*.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, uji *t* (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan kriteria berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . Kedua, uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ketiga, analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya persentase kontribusi variabel motivasi kerja dan kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh tahapan analisis data dilaksanakan sesuai dengan pedoman penulisan skripsi Universitas Bina Sarana Informatika.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Kino Jaya Airlangga yang berjumlah 55 orang. Berdasarkan hasil distribusi karakteristik responden, mayoritas

karyawan berjenis kelamin laki-laki. Dari sisi usia, karyawan didominasi oleh kelompok usia produktif. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja lebih dari satu tahun, yang mencerminkan tingkat *turnover* yang relatif rendah di perusahaan. Ditinjau dari bagian kerja, karyawan tersebar pada berbagai divisi sesuai kebutuhan operasional perusahaan, seperti yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	31	56,4%
Perempuan	24	43,6%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	13	23,6%
1 – 3 Tahun	12	21,8%
> 3 Tahun	14	25,5%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel IV.5, seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1 – X1.5	$> 0,266$	0,266	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1 – X2.5	$> 0,266$	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 – Y1.5	$> 0,266$	0,266	Valid

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Berdasarkan Tabel IV.6, seluruh variabel memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	$> 0,70$	Reliabel
Kompensasi (X2)	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$> 0,70$	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel IV.7, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen. Berdasarkan Tabel IV.8, nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 pada kedua variabel independen, sehingga disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
I	(Constant)	4.264	1.623		2.627	.011		
	Motivasi Kerja	.409	.138	.404	2.976	.004	.406	2.464
	Kompensasi	.387	.124	.426	3.132	.003	.406	2.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Berdasarkan Gambar IV.1, hasil uji *scatterplot* menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Berdasarkan Tabel IV.9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
I	(Constant)	4.264	1.623		2.627	.011		
	Motivasi Kerja	.409	.138	.404	2.976	.004	.406	2.464
	Kompensasi	.387	.124	.426	3.132	.003	.406	2.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien regresi motivasi kerja (X1) bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula koefisien regresi kompensasi (X2) bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Uji *t* (Parsial)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan Tabel IV.10, variabel motivasi kerja (X1) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,976 dengan signifikansi 0,004 ( $< 0,05$ ), yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 3,132 dengan signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ), yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7. Hasil Uji *t* (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.264	1.623		2.627	.011		
	Motivasi Kerja	.409	.138	.404	2.976	.004	.406	2.464
	Kompensasi	.387	.124	.426	3.132	.003	.406	2.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji *F* (Simultan)

Uji *F* dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel IV.11, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 40,699 dengan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga.

**Tabel 8. Hasil Uji *F* (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.241	2	192.121	40.699	.000 <sup>b</sup>
	Residual	245.468	52	4.721		
	Total	629.709	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan Tabel IV.12, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,610. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61% variasi kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan 39% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor lainnya.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.595	2.17268	.610	40.699	2	52	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

### Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa implikasi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2022) serta Armstrong & Taylor (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini juga memperkuat teori kompensasi dari Dessler (2023) dan Noe et al. (2022) bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan kepada CV Kino Jaya Airlangga agar lebih meningkatkan perhatian terhadap motivasi kerja karyawan melalui pemberian pengakuan atas prestasi, peningkatan tanggung jawab, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasi yang diterapkan agar lebih adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga, yang dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 2,976 dan tingkat signifikansi 0,004 (< 0,05). Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *t hitung* sebesar 3,132 dan tingkat signifikansi 0,003 (< 0,05). Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F hitung* sebesar 40,699 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,610 menunjukkan bahwa 61% variasi kinerja

karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi. Dengan demikian, motivasi kerja dan kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Kino Jaya Airlangga, dan perusahaan perlu terus memperhatikan kedua aspek tersebut dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa hormat dan rasa syukur, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Susan Rachmawati, SE, MMSI selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Nurvi Oktiani, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen serta seluruh dosen dan *staff* Universitas Bina Sarana Informatika yang telah membantu penulis menyelesaikan studi. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Kino Jaya Airlangga selaku pemilik CV Kino Jaya Airlangga yang telah memberikan izin dan kemudahan dalam proses pengumpulan data. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta, Bapak Puji dan Ibu Kinem, atas doa, dukungan, dan motivasi yang tidak pernah putus. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE Publications.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (studi kasus pada bagian *marketing*). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (17th ed.). Pearson.
- Gunawan, A., & Sucipto, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. (2022). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Pratama, A., & Wibowo, N. (2022). The influence of work motivation and compensation on employee performance. *International Journal of Business and Management*, 17(3), 45–55.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: *Survey* pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Makmur Mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi*, 23(2), 146–160.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.