

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAGA DELLA MAS

Febryola

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Kota Bekasi

Email: Febryola5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Naga Della Mas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Naga Della Mas, dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui bantuan program IBM SPSS Statistics versi 25, yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 1,441$; $\text{Sig.} = 0,154$), kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,877$; $\text{Sig.} = 0,383$), dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 1,381$; $\text{Sig.} = 0,171$). Secara simultan, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 1,784$; $\text{Sig.} = 0,158$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,068 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen hanya mampu menjelaskan 6,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 93,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan di PT Naga Della Mas tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, modal, maupun strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan

bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Di antara berbagai faktor tersebut, motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang banyak dibahas dalam kajian manajemen sumber daya manusia karena memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

PT Naga Della Mas merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan ringan (snack) yang berlokasi di Jatibening, Kota Bekasi. Berdasarkan data produksi perusahaan selama tahun 2025, realisasi produksi pada beberapa periode belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Rata-rata deviasi produksi sebesar 2,4% menunjukkan bahwa meskipun masih berada dalam batas toleransi perusahaan, terdapat fluktuasi kinerja yang mengindikasikan belum optimalnya pencapaian target produksi. Bahkan pada beberapa bulan, seperti Mei dan November, terjadi deviasi yang relatif tinggi sehingga menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan.

Belum optimalnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja. Kondisi tersebut terlihat dari menurunnya semangat kerja karyawan pada beberapa periode tertentu, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, serta belum optimalnya dukungan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan yang ditemukan di PT Naga Della Mas antara lain gaji yang belum sesuai dengan standar yang berlaku, keterlambatan pembayaran upah lembur, serta bonus yang belum diberikan secara tepat waktu. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang belum optimal dapat mengurangi loyalitas dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Kepuasan kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, serta tingkat absensi yang lebih rendah. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi kerja, mengurangi keterlibatan karyawan dalam organisasi, dan akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui sistem

kompensasi yang adil, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi yang memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Naga Della Mas, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi, perbaikan sistem kompensasi, dan peningkatan kepuasan kerja sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Objek penelitian adalah PT Naga Della Mas, perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan ringan (snack) yang berlokasi di Jl. Raya Jatibening, Kota Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Naga Della Mas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan aplikasi G*Power versi 3.1 dengan metode *a priori power analysis* untuk uji *Linear Multiple Regression: Fixed Model, R² deviation from zero*. Dengan menetapkan *effect size* sedang ($f^2 = 0,15$), tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, *statistical power* sebesar 0,80, dan jumlah prediktor sebanyak tiga variabel, diperoleh kebutuhan sampel minimum sebanyak 77 responden. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan 77 responden sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian juga memanfaatkan data sekunder berupa dokumen perusahaan, literatur, dan referensi ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas motivasi (X_1), kompensasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Pengukuran setiap variabel dilakukan berdasarkan indikator yang telah dikembangkan dari teori-teori manajemen sumber daya manusia dan dijabarkan dalam definisi operasional variabel penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat

dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Kompensasi
- X_3 = Kepuasan Kerja
- e = Error (kesalahan pengganggu)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden sesuai dengan kriteria sampel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, terdapat 77 responden yang datanya dianalisis. Instrumen penelitian terdiri atas pernyataan mengenai motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam suatu penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi	77	29.00	40.00	35.4286	1.96300
Kompensasi	77	43.00	57.00	51.5455	2.88164
Kepuasan Kerja	77	42.00	65.00	59.8961	3.30305
Kinerja Karyawan	77	40.00	47.00	44.1429	1.64408
Valid N (listwise)	77				

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat adalah:

1. Variabel Motivasi (X1) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 29 sedangkan nilai maksimum sebesar 40, nilai rata-rata Motivasi sebesar 35.4286 dan standar deviasi data Motivasi adalah 1.96300
2. Variabel Kompensasi (X2) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 43 sedangkan nilai maksimum sebesar 57, nilai rata-rata Kompensasi sebesar 51.5455 dan standar deviasi data Kompensasi adalah 2.88164
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 42 sedangkan nilai maksimum sebesar 65, nilai rata-rata Kepuasan Kerja sebesar 59.8961 dan standar deviasi data Kepuasan Kerja adalah 3.30305
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 40 sedangkan nilai maksimum sebesar 47, nilai rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 44.1429 dan standar deviasi data Kinerja Karyawan adalah 1.64408

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dalam

penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap data kuesioner dari 77 responden.

Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - 2$, sehingga diperoleh $df = 77 - 2 = 75$. Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan pengujian dua arah, nilai r tabel yang digunakan adalah 0,224. Hasil pengolahan data uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item	r Hitung	Keterangan
X1.1	0,791	Valid
X1.2	0,698	Valid
X1.3	0,622	Valid
X1.4	0,516	Valid
X1.5	0,676	Valid
X1.6	0,607	Valid
X1.7	0,646	Valid
X1.8	0,757	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan Tabel 2 seluruh item pernyataan variabel motivasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,224. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Item	r Hitung	Keterangan
X2.1	0,618	Valid
X2.2	0,631	Valid
X2.3	0,507	Valid
X2.4	0,503	Valid
X2.5	0,474	Valid
X2.6	0,504	Valid
X2.7	0,453	Valid
X2.8	0,507	Valid

X2.9	0,512	Valid
X2.10	0,464	Valid
X2.11	0,352	Valid
X2.12	0,494	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan variabel kompensasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,224. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	r Hitung	Keterangan
X3.1	0,457	Valid
X3.2	0,469	Valid
X3.3	0,430	Valid
X3.4	0,570	Valid
X3.5	0,459	Valid
X3.6	0,421	Valid
X3.7	0,436	Valid
X3.8	0,653	Valid
X3.9	0,598	Valid
X3.10	0,485	Valid
X3.11	0,443	Valid
X3.12	0,446	Valid
X3.13	0,446	Valid
X3.14	0,404	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,224. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	Keterangan
Y.1	0,615	Valid
Y.2	0,568	Valid
Y.3	0,544	Valid
Y.4	0,664	Valid
Y.5	0,489	Valid
Y.6	0,516	Valid
Y.7	0,635	Valid
Y.8	0,516	Valid
Y.9	0,554	Valid
Y.10	0,465	Valid

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,224. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai **Cronbach's Alpha** pada setiap variabel penelitian menggunakan software **SPSS versi 25**. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah apabila nilai **Cronbach's Alpha** > **0,60**, maka instrumen atau data penelitian dinyatakan reliabel. Sebaliknya, apabila nilai **Cronbach's Alpha** < **0,60**, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	8	0,817	Reliabel
Kompensasi (X2)	12	0,718	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	14	0,743	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	10	0,750	Reliabel
----------------------	----	-------	----------

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,817, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,718, variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,743, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,750.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,111. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Parameter	Nilai
N	77
Statistik Kolmogorov-Smirnov	0,135
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,111

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan menggunakan metode Harvey-Collier. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,345. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan dalam model penelitian dinyatakan linear.

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas

Parameter	Nilai
t hitung	0,950
Sig.	0,345

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Breusch-Pagan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi LM sebesar 0,865 dan nilai signifikansi F sebesar 0,872. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Parameter	Nilai
LM Statistic	0,736
Sig. (LM)	0,865
F Statistic	0,235
Sig. (F)	0,872

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan memakai program SPSS V25 sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	16,247	4,382	3,708	0,000
Motivasi (X ₁)	0,183	0,127	1,441	0,154
Kompensasi (X ₂)	0,071	0,081	0,877	0,383
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,156	0,113	1,381	0,171

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,247 + 0,183X_1 + 0,071X_2 + 0,156X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar **16,247** menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Kepuasan Kerja (X₃) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar **16,247**.
2. Nilai koefisien regresi variabel **Motivasi (X₁)** sebesar **0,183** dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan mengalami peningkatan sebesar **0,183 satuan**, dengan asumsi variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel **Kompensasi (X_2)** sebesar **0,071** dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kompensasi memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan mengalami peningkatan sebesar **0,071 satuan**, dengan asumsi variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel **Kepuasan Kerja (X_3)** sebesar **0,156** dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Artinya, apabila Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan diperkirakan mengalami peningkatan sebesar **0,156 satuan**, dengan asumsi variabel Motivasi dan Kompensasi tetap.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila nilai *p-value* < 0,05, maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai *p-value* > 0,05, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	Sig.	Keputusan
Motivasi (X_1)	1,441	0,154	H1 tidak terbukti
Kompensasi (X_2)	0,877	0,383	H2 tidak terbukti
Kepuasan Kerja (X_3)	1,381	0,171	H3 tidak terbukti

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Nilai t-tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k - 1$, dengan n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel independen. Dengan jumlah responden sebanyak 77 orang dan tiga variabel independen, maka diperoleh:

$$df = 77 - 3 - 1 = 73$$

Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan pengujian dua arah, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,993. Pengambilan keputusan dilakukan dengan

membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta melihat nilai signifikansi. Apabila nilai $|t\text{-hitung}| > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila nilai $|t\text{-hitung}| < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,154, Kompensasi (X_2) sebesar 0,383, dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,171. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1): Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-hitung sebesar **1,441**, sedangkan nilai t-tabel sebesar **1,993**. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (**1,441 < 1,993**) dan nilai signifikansi sebesar **0,154 > 0,05**, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, **Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naga Della Mas.**

Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar **0,183** dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah positif, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2): Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-hitung sebesar **0,877**, sedangkan nilai t-tabel sebesar **1,993**. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (**0,877 < 1,993**) dan nilai signifikansi sebesar **0,383 > 0,05**, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, **Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naga Della Mas.**

Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar **0,071** dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki arah hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3): Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t-hitung sebesar **1,381**, sedangkan nilai t-tabel sebesar **1,993**. Karena nilai t-hitung lebih kecil daripada t-tabel (**1,381 < 1,993**) dan nilai signifikansi sebesar **0,171 > 0,05**, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, **Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naga Della Mas.**

Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar **0,156** dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki arah hubungan

positif terhadap Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil uji t tersebut, dapat disimpulkan bahwa **Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naga Della Mas.**

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model penelitian secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila nilai *p-value* < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai *p-value* > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12 Hasil Uji F

Parameter	Nilai
F Hitung	1,784
Sig.	0,158

Sumber : Data diolah SPSS V. 25, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS pada tabel 10, diperoleh nilai F-hitung sebesar 1,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,158. Dengan jumlah responden sebanyak 77 orang dan tiga variabel independen, derajat kebebasan dalam pengujian dapat ditentukan dengan rumus $df = n - k - 1$, yaitu $77 - 3 - 1 = 73$. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai F-hitung tersebut menunjukkan bahwa model penelitian belum memenuhi kriteria pengaruh simultan yang signifikan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi **0,158 > 0,05**, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, **Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Naga Della Mas.** Oleh karena itu, hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **tidak terbukti.**

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) dalam menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13 Hasil Koefisien Determinasi

Parameter	Nilai
R Square (R^2)	0,068
Adjusted R Square	0,030

Berdasarkan tabel 13, Nilai R Square sebesar 0,068 menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 6,8% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 93,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Naga Della Mas”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Naga Della Mas.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Naga Della Mas.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Naga Della Mas.
4. Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Naga Della Mas.
5. Nilai R Square menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Daftar Pustaka

- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation As A Motivating Factor Of Job Satisfaction And Performance. *International Journal Of Research In Business And Social Science* (2147-4478), 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/Ijrbs.V12i3.2474>
- Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Santika Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 308. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V18i3.6653>
- Ariani, D. W. (2023). Relationship Model Of Compensation, Motivation, Job Satisfaction And Employee Performance. *International Review Of Management And Marketing*, 13(4), 9–13. <https://doi.org/10.32479/Irm.14464>
- Badan Pusat Statistik Kota Bekasi. (2022). *Kota Bekasi Dalam Angka 2022*. <https://bekasikota.bps.go.id/id/publication/2022/02/25/bb5e0280d7ba865191acbdb2/kota-bekasi-dalam-angka-2022.html>
- Burhanudin, Magai, A. T., & Ardianto, M. (2024, December 9). The Effect Of Compensation, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Researchgate*. https://www.researchgate.net/publication/386532265_The_Effect_Of_Compensation_Motivation_And_Job_Satisfaction_On_Employee_Performance
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (6th Ed.). Sage Publications. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=91789350e2b9ac1f9127f1fe876a1d84>
- Databoks. (2021). *Kualitas Pekerjaan Indonesia Menurun Akibat Pandemi* | Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/2f399ed08441131/kualitas-pekerjaan-indonesia-menurun-akibat-pandemi>
- Databoks. (2023a). *42 Ribu Karyawan Kena Phk Sampai Akhir Kuartal Iii 2023* | Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/389c15c52945ce1/42-Ribu-Karyawan-Kena-Phk-Sampai-Akhir-Kuartal-Iii-2023>
- Databoks. (2023b). *Kurang Diakui Hingga Beban Kerja Berlebih, Ini Alasan Warga Ri Tak Bahagia Dengan Pekerjaannya* | Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/7e027340507517d/kurang-diakui-hingga-beban-kerja-berlebih-ini-alasan-warga-ri-tak-bahagia-dengan-pekerjaannya>
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas

- Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Environment Of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal*, 5(3).
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/Nominal.V5i2.11727>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26* (Semarang). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. http://slims.unism.ac.id/index.php?P=Show_Detail&Id=7668&Keywords=
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When To Use And How To Report The Results Of Pls-Sem. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/Ebr-11-2018-0203>
- Hamdani, A., & Priambodo, R. E. A. (2024). Influence Of Motivation And Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction At Pt Biofarma (Persero). *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 176–186. <https://doi.org/10.56457/Jimk.V12i1.524>
- Harefa, M. Y. N. P., Dompok, T., Salsabila, L., & Lodan, K. T. (2025). The Influence Of Work Motivation On Employee Performance: A Literature Study On The Factors Of Existence, Relationship, And Growth Needs In Improving Workforce Performance. *Momentum Matrix: International Journal Of Communication, Tourism, And Social Economic Trends*, 2(1), 52–65. <https://doi.org/10.62951/Momat.V2i1.182>
- Henny, H. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Pt. Duta Intra Yasa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(2), 200–208. <https://doi.org/10.59024/Jumek.V2i2.420>
- Katadata. (2022, September 17). *Survei: 77% Tenaga Kerja Profesional Indonesia Pertimbangkan Resign - Nasional* Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/Berita/Nasional/63253760a7121/Survei-77-Tenaga-Kerja-Profesional-Indonesia-Pertimbangkan-Resign>
- Komala, N. L., & Arnu, A. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bekasi (Studi Kasus: Uptd Balai Pelatihan Kerja Kabupaten Bekasi). *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.37479/Jimb.V6i3.23370>
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver Go-Jek. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/Jemp.V3i3.242>
- Putra, B. P., Mursyidah, A., Abrori, Adiputra, N., & Zompi. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt My

- Republic Jakarta. *Jurnal Kajian Islam Modern*, 12(01), 105–112.
<https://doi.org/10.56406/Jkim.V12i01.655>
- Renmaur, W., Roreng, P. P., & Patiung, N. (2025). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *J-Mebi: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1).
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect Of Compensation And Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance At Smk Medika Samarinda. *Saudi Journal Of Business And Management Studies*, 5(7), 448–454.
<https://doi.org/10.36348/Sjbms.2020.V05i07.009>
- Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The Impact Of Compensation, Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 1–5.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta*. 5(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung). Alfabeta.
http://opac.fah.uinjkt.ac.id/index.php?P=Show_Detail&Id=11943&Keywords=
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79–91.
<https://doi.org/10.23917/Dayasaing.V18i2.4505>
- Wijaya, H. H., Pribadi, T., & Tarigan, E. D. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Anaya Medan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 570–577.
<https://doi.org/10.60036/Jbm.531>
- Zayed, N. M., Rashid, Md. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, Md., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The Power Of Compensation System (Cs) On Employee Satisfaction (Es): The Mediating Role Of Employee Motivation (Em). *Economies*, 10(11), 290.
<https://doi.org/10.3390/Economies10110290>