

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DND GLOBAL GERMINDO (DENNDEV) JAKARTA BARAT**

Erna Kusumawati<sup>1\*</sup>, Suryanto Sosrowidigdo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Universitas Bina Saran Informatika

Email : \* [ernakusumawati0404@gmail.com](mailto:ernakusumawati0404@gmail.com), [suryanto.sys@bsi.ac.id](mailto:suryanto.sys@bsi.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of compensation and work motivation on employee performance at PT DND Global Germindo (Denndev) in West Jakarta. In the competitive garment industry, the company recognizes the importance of improving human resource quality, particularly through fair compensation systems and effective motivation programs. This research employs a quantitative approach using a survey method, distributing questionnaires to 48 employees as respondents (total sampling). Data were analyzed using SPSS 25 with multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that compensation (2.037) and work motivation (16.210) have a significant positive impact individually (t-test) on employee performance, as their t-values are greater than the t-table (1.679) and their significance values are less than 0.05. Simultaneously (F-test), compensation and work motivation also have a positive and significant influence on employee performance, with an F-count (335.879) greater than the F-table (3.20) and a significance value (0.000) less than 0.05. The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.937 indicates that 93.7% of the variation in employee performance is explained by compensation and work motivation, while the remaining 6.3% is influenced by other factors outside this study.*

**Keywords:** Compensation, Work Motivation, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DND Global Germindo (Denndev) di Jakarta Barat. Dalam persaingan industri garmen yang kompetitif, perusahaan menyadari pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui sistem kompensasi yang adil dan program motivasi yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 48 orang karyawan sebagai responden (*total sampling*). Data dianalisis menggunakan SPSS 25 dengan teknik regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dibuktikan dengan nilai hitung kompensasi (2,037) dan motivasi kerja (16,210) yang lebih besar dari ttable (1,679), serta nilai signifikansi keduanya ( $< 0,05$ ). Secara simultan (uji F), kompensasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung (335,879) lebih besar dari Ftabel (3,20) dan nilai signifikansi (0,000) kurang dari 0,05. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja, sementara 6,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

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

## PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini, keunggulan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi, termasuk PT DND Global Germindo, senantiasa berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun menciptakan dan mempertahankan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal mudah. Kinerja optimal hanya dapat terwujud ketika berbagai faktor pendukung seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima secara positif oleh seluruh karyawan. Kenyataannya, banyak perusahaan termasuk PT DND Global Germindo masih menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan ini.

Menurut (M. S. Hasibuan, 2012) mendefinisikan "Kompensasi merupakan bentuk imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan sebagai apresiasi atas kontribusi. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong psikologis bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja." (Arufurahman et al., 2021). Sedangkan Menurut (Sondang, 2008) mendefinisikan "Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara sukarela melalui kompetensi dan waktu yang dimiliki (Manihuruk & Tirtayasa 2021). Dorongan ini memungkinkan individu berkontribusi secara aktif melalui pengetahuan, keterampilan, dan energi yang dimiliki guna mencapai target organisasi.

"Sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi perusahaan, karyawan akan menunjukkan tingkat keterlibatan, dedikasi, dan komitmen terhadap tanggung jawab yang diberikan. Hal ini terjadi karena motivasi kerja memainkan peran krusial dalam menentukan hasil kerja, baik dari aspek kualitas maupun produktivitas." (Angreni Haeruddin et al., 2023). Peran kepemimpinan dalam membangun motivasi karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Seorang pemimpin perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong staf untuk melaksanakan tugas dengan antusiasme dan dedikasi penuh.

Sejak berdiri pada tahun 2012, PT. DND Global Germindo atau nama lainnya (Denndev) telah berkembang menjadi produsen pakaian ternama di Jakarta yang mengkhususkan diri dalam produksi kaos, sweater, hoodie, dan wangky. Sebagai perusahaan yang mengutamakan kualitas, Denndev mengoperasikan pabrik sendiri dengan didukung tenaga ahli berpengalaman untuk memastikan produk berkualitas tinggi dengan harga kompetitif. Kesadaran bahwa kualitas produk bergantung pada kinerja tim produksi membuat perusahaan menerapkan sistem manajemen sumber

daya manusia yang komprehensif. Melalui kebijakan kompensasi yang adil dan program peningkatan motivasi kerja, Denndev menciptakan lingkungan kerja yang mendorong setiap karyawan untuk mencapai produktivitas optimal dalam memenuhi standar kualitas perusahaan.

Berdasarkan riset di atas, ditemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT DND Global Germindo. Namun, hingga saat ini perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kedua variabel tersebut untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Penelitian ini menjadi penting untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dilingkungan produksi Denndev. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, sekaligus menjadi referensi akademis mengenai pengelolaan sumber daya manusia di industri manufaktur garmen. Maka pelaksanaan riset kali ini memiliki maksud untuk memberikan pengetahuan serta memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DND Global Germindo (Denndev) Jakarta Barat".

## TINJAUAN LITERATUR

### Kompensasi

Kompensasi adalah bagian krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang bertujuan memberikan penghargaan kepada karyawan atas peran mereka dalam mewujudkan sasaran perusahaan. (Syah et al., 2025). Pemberian gaji kepada karyawan merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan atas kinerja mereka. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai, hal tersebut dapat memengaruhi kinerja dan loyalitas mereka secara positif (Nur Azis et al., 2024).

Kompensasi mencakup semua bentuk penghasilan, baik tunai maupun non-tunai (langsung atau tidak langsung), yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menyediakan kompensasi bagi individu atau sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan hal yang cukup kompleks. Ini karena kebijakan kompensasi yang diberikan harus berlandaskan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh negara. Prinsip-prinsip tersebut mencakup representasi yang memadai, keadilan, kesesuaian dengan kelayakan hidup di suatu daerah, relevansi dengan latar belakang SDM (seperti pendidikan, keterampilan, status sosial, dan lain-lain), serta keselarasan dengan kondisi perekonomian negara. (Zaqiyah et al., 2023).

### Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada, atau suatu keadaan yang

mendorong, memicu, atau menggerakkan individu untuk berusaha melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang dapat menginspirasi semangat dan kesiapan seseorang untuk bekerja guna mencapai atau melakukan sesuatu untuk diri sendiri atau perusahaan. Faktor-faktor seperti pengembangan karir, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja (Rahayu and Dahlia, 2023).

Menurut Mangkunegara A.P. (2013), motivasi kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator kunci. Ini termasuk dorongan untuk mengerahkan segenap kemampuan melalui kerja keras, kemampuan untuk merencanakan dan berorientasi pada masa depan, serta kemauan untuk terus berusaha maju dengan melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan. Selain itu, aspek kolaborasi juga menjadi penting, di mana kemampuan memilih rekan kerja yang tepat dapat menunjang pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, motivasi tidak hanya mendorong upaya individual, tetapi juga memengaruhi cara individu berinteraksi dan merencanakan tindakannya dalam konteks pekerjaan (Hanafi & Rizca, 2024).

### **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan hasil kerja. Manajemen kinerja bertujuan membangun budaya yang berfokus pada kinerja dengan meningkatkan potensi, kemampuan, dan keterampilan sumber daya manusia. Sehingga dapat meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia.

Indikator kompetensi dalam manajemen kinerja karyawan (Zauiyah et al., 2023), antara lain :

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja mengukur seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini mencakup akurasi, ketepatan, dan efektivitas hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu. Karyawan yang menghasilkan pekerjaan dengan mutu tinggi menunjukkan pemahaman mendalam terhadap tugas dan kemampuan untuk menyelesaikannya tanpa cela.

#### **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas juga dapat dinilai dari kecepatan kerja masing-masing pegawai, yang menunjukkan efisiensi dalam menghasilkan output. Semakin besar kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tetap menjaga standar kualitas, semakin baik pula kinerja karyawan dari segi ini.

#### **3. Pelaksanaan Tugas**

Pelaksanaan tugas, yang dapat diartikan sebagai proses atau cara melaksanakan pekerjaan, mengukur sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan akurat dan minim kesalahan. Ini tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses pengkerjaan yang sistematis dan sesuai

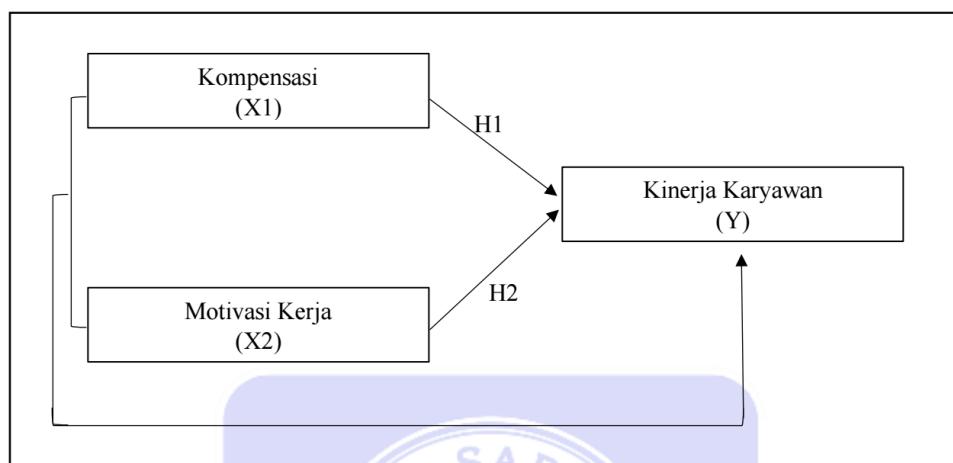
prosedur. Karyawan yang cakap dalam pelaksanaan tugas menunjukkan ketelitian dan kemampuan untuk mengikuti instruksi dengan baik.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan didefinisikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya), adalah kesadaran karyawan akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Indikator ini mencerminkan tingkat komitmen, akuntabilitas, dan kepemilikan karyawan terhadap tugas-tugasnya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab tinggi cenderung proaktif, dapat diandalkan, dan memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan penuh dedikasi.

Kerangka berpikir berisi tentang daftar variabel yang menjadi unsur tertentu yang berhubungan dengan kegiatan penelitian dan penulisan. Kerangka berpikir ini dapat dipahami sebagai pola, struktur, atau sistem pemikiran yang memudahkan seseorang untuk mengerti dan merespons berbagai informasi, masalah, atau situasi dengan cara yang teratur. Kerangka berpikir ini memiliki tujuan menilai hubungan antara variabel dalam penelitian, dimana variabel penelitian ini merupakan variable terikat yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2), serta kinerja karyawan (Y).

**Gambar 1. Kerangka Berfikir**



Keterangan :

X1 = Variabel Independen (Kompensasi)

X2 = Variabel Independen (Motivasi Kerja)

Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Garis panah hitam: pengaruh X1 dan X2 terhadap Y (secara parsial)

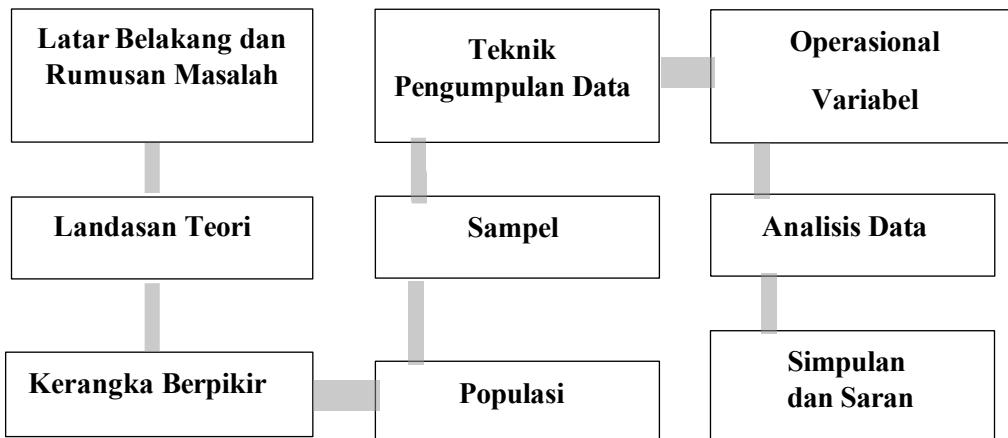
Garis panah biru: pengaruh X1 dan X2 terhadap Y (secara simultan).

## METODE

Penelitian umumnya terbagi menjadi dua pendekatan utama: kuantitatif dan kualitatif. "Penelitian kuantitatif adalah metode riset yang memanfaatkan data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian".(Waruwu et al., 2025). Pendekatan kuantitatif bercirikan penggunaan data numerik yang masif, mulai dari tahap pengumpulan data hingga perumusan kesimpulan. Fokus utamanya adalah mengkuantifikasi variabel dan mengevaluasi hubungan di antaranya melalui analisis statistik. Sementara itu, pendekatan kualitatif lebih mengedepankan data nonnumerik atau deskriptif. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam fenomena, pengalaman, atau makna subjektif yang diberikan oleh partisipan terhadap suatu isu sosial. Metode ini menekankan penjelasan naratif dan interpretasi konteks, bukan pada pengukuran angka.

Dari penjelasan yang ada, disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah studi yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjelaskan, mengukur, dan menguji hubungan antarvariabel. Sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah, penelitian ini memilih metode kuantitatif untuk mengukur bagaimana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT DND Global Germindo. Desain penelitian terlampir dalam gambar berikut :

**Gambar 2. Diagram Desain Penelitian**



Sumber: Data diolah penulis tahun 2025

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT DND Global Germindo yang berjumlah 48 karyawan. Dari uraian diatas dikarenakan populasi kurang dari 100 orang maka penentuan sample dari penelitian ini adalah *total sampling*. Dalam studi ini, peneliti menerapkan teknik pengumpulan data kuantitatif melalui observasi dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT DND

Global Germindo. Jenis-jenis observasi yang diterapkan dalam studi ini meliputi Observasi non-partisipan, peneliti tidak terlibat atau terlihat secara langsung dalam aktivitas individu yang diamati. Observasi terstruktur, saat melakukan pengamatan, peneliti berpedoman pada panduan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Untuk pengukuran data, kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Dalam penelitian ini, analisis data memanfaatkan statistik dan menerapkan metode *non-probability* dengan *sampling* jenuh. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS 25. Adapun teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji asumsi klasik, dan analisis linier regresi berganda, dan uji hipotesis.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,86372310
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,087
	Negative	-0,091
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: hasil olah data SPSS 25(2025)

Pada tabel menunjukkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov nilai asymp sig > 0,05 yakni nilai asymp sig 0,200>0,05. Maka bisa disimpulkan masing-masing variabel berdistribusi normal serta bisa melanjutkan ke uji selanjutnya.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi linear ganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model	B	Std. Error		
1 (Constant)	-3,966	1,102		-3,599 0,001
X1	0,092	0,045	0,111	2,037 0,048
X2	0,786	0,048	0,884	16,210 0,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: hasil olah data SPSS 25(2025)*

Berdasarkan tabel IV.15 diartikan nilai baris pertama kolom B ialah constant dan baris berikutnya memperlihatkan variabel independen, maka dari tabel diatas diketahui:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = -3,966 + 0,092 X_1 + 0,786 X_2 + e$$

Konstanta sebesar -3,966 menunjukkan bahwa ketika nilai Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah nol, maka Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan berada pada tingkat negatif sebesar -3,966. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya Kompensasi dan Motivasi Kerja yang memadai, Kinerja Karyawan kemungkinan besar akan sangat rendah atau bahkan tidak ada sama sekali.

Koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,092 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,092, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya, strategi Kompensasi efektif dalam mendorong peningkatan Kinerja Karyawan. Sementara itu, Koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,786, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (T) Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3,966	1,102			-3,599	0,001
X1	0,092	0,045	0,111		2,037	0,048
X2	0,786	0,048	0,884		16,210	0,000

a. Dependent Variable: Y

*Sumber hasil olah data SPSS 25(2025)*

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), seperti Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Berdasarkan perhitungan  $df = n - k = 48 - 3 = 45$ , diperoleh nilai ttabel sebesar 1,679. Untuk variabel Kompensasi (X1), diperoleh ttitung sebesar  $2,037 > t_{tabel}$  1,679 dengan signifikansi  $0,048 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, untuk variabel Motivasi Kerja (X2), diperoleh ttitung sebesar  $16,210 > t_{tabel}$  1,679 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F) Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

Model	Sum of Squares	ANOVA <sup>a</sup>			Sig.
		df	Mean Square	F	
1 Regression	523,416	2	261,708	335,879	,000 <sup>b</sup>
Residual	35,063	45	0,779		
Total	558,479	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: hasil olah data SPSS 25(2025)

Dari tabel tersebut bisa diperhatikan kalau angka F hitung senilai  $335,879 > F$  tabel senilai 3,20, dengan angka signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini mengindikasikan kalau variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)**

Model	R Square	Model Summary <sup>b</sup>	
		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 <sup>a</sup>	0,937	0,88271

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil olah data SPSS 25(2025)

Tabel IV.20 memperlihatkan hasil uji koefisien determinasi secara simultan pada nilai R Square 0,937 berarti Kompensasi (X1) serta Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 93,7%, sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak disertakan di penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT DND Global Germindo (Denndev), hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (t) dilihat dari thitung > ttabel dan tingkat nilai sig sebesar 0,05. Nilai thitung

yang dihasilkan sebesar  $2,037 > 1,679$  serta nilai sig  $0,048 < 0,05$  sehingga diperoleh kesimpulan Ha diterima dan Ho ditolak.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT DND Global Germindo (Denndev), hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (t) dilihat dari ttabel  $>$  ttabel dan tingkat nilai sig sebesar 0,05. Nilai thitung yang dihasilkan sebesar  $16,210 > ttabel$   $1,679$  serta nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh kesimpulan Ha diterima dan Ho ditolak.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT DND Global Germindo (Denndev), hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (f) dilihat dari fhitung  $>$  ftabel dan tingkat nilai sig sebesar 0,05. Nilai fhitung yang dihasilkan sebesar  $335,879 > ftabel$  senilai  $3,20$  serta nilai sig  $0,000 < 0,05$  sehingga diperoleh kesimpulan Ha diterima dan Ho ditolak.

### **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan analisis data menggunakan uji t untuk pengaruh parsial, ditemukan bahwa baik Kompensasi maupun Motivasi Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sementara itu, hasil dari uji F membuktikan bahwa secara bersama-sama, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Maka implikasi dari riset ini ialah pentingnya memperhatikan Kompensasi dan Motivasi Kerja. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan efek yang baik terhadap Kinerja Karyawan PT DND Global Germindo (Denndev). Dalam konteks ini, PT DND Global Germindo (Dendev) perlu mempertahankan tidak hanya Kompensasi, tetapi juga Motivasi Kerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT DND Global Germindo (Denndev).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi (X1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT DND Global Germindo (Denndev) Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar  $2,037$  yang lebih besar dari ttabel sebesar  $1,679$ , serta nilai signifikansi sebesar  $0,048$  yang lebih kecil dari  $0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil, layak, dan kompetitif mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai thitung sebesar

16,210 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,679, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja, baik yang berasal dari dorongan internal maupun dukungan eksternal seperti pengakuan prestasi, suasana kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan diri, berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja individu karyawan.

Secara simultan, kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT DND Global Germindo (Denndev). Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung sebesar 335,879 yang lebih besar dari ftabel sebesar 3,20, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja, sementara 6,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal jika perusahaan memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan.

## DAFTAR PUSTAKA

Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *PENDAHULUAN Penelitian merupakan proses kreatif untuk mengungkapkan suatu gejala melalui cara tersendiri sehingga diperoleh suatu informasi . Pada dasarnya , informasi tersebut merupakan jawaban atas masalah-masalah yang dipertanyakan sebelumnya . Oleh ka. 14(1), 15–31. <https://ojs3.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>*

Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137. <https://journal.stteamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/5253>

Arufurahman, F., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 2(3), 361–369. <https://jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/2042>

Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10836>

Kepemimpinan, Kompensasi Kinerja Karyawan. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 19–28. <https://ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1369>

Ermini, Suryati, Najib, M., & Nindiaty, D. S. (2023). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Penjualan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada The Hungry Burger. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 36–51. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.9814> <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/9814>

Fauzi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah dan Cibeber Kabupaten Lebak*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. <http://eprints.unpak.ac.id/id/eprint/7126>

Hanafi, K., & Devi, Ri. P. (2024). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Toko Sembako Blokoneng. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2361–2375. <https://www.journal.lembagakita.org/jemsi/article/view/2597>

Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sdm. *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370>

Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *ABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15. <https://journal.aira.or.id/index.php/gabdimas/article/view/582>

Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <http://ejournal.yayasanpendidikanzurriyatulquran.id/index.php/ihsan/article/view/57>

Karuniawati, C. (2021). Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam. *At-Tasyri: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 2, 31–42. <https://jurnal.staialbahjah.ac.id/index.php/ab-joiec/article/view/35>

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.

Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 378140. <https://www.neliti.com/publications/378140/pengaruh-insentif-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan>

Mukhamad Fathoni, M. P. I. (2019). Teknik Pengumpulan Data Penelitian. In *Jurnal Keperawatan* (Issue July). [https://www.academia.edu/103386633/Teknik\\_Pengumpulan\\_Data\\_Penelitian](https://www.academia.edu/103386633/Teknik_Pengumpulan_Data_Penelitian)

Putri, Mega Destiana. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sahira Butik Hotel Pakuan*. Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023. <https://eprints.unpak.ac.id/7645/>

Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/925>

Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan Terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal E-Bis*, 4(2), 179–191.

Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024).

Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96 <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/2069>

Sondang, P. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*. <https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=8225>

Sudariana, & Yoedani. (2022). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transaction*, 2(2), 1–11.

Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah Hubungan antara Kompensasi dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur dan Arah Masa Depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/3814>

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/344>

Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/view/3057>

Wulandari, C., & Efendi, D. (2021). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Dengan CSR Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4649>

Yusuf, R. K., Sjarlis, S., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai di kecamatan pasimarannu kabupaten kepulauan selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 219–232. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1250/967>

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains)*, 2(1), 1–15. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/194>