MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GOODRICH GALLERY ANTASARI

Sayuti Rahman[1], Muhamad Azis Firdaus[2], Geny Syahdiany[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor
Email: sayutirahman174@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at Goodrich Gallery Antasari, both partially and simultaneously. The study was motivated by the increase in employee tardiness in the project, warehouse, operational, and fabric divisions, which rose from 78 to 88 cases over two attendance recording periods. A quantitative approach was applied using a census of all 47 employees in these four divisions. Primary data were collected through an online questionnaire consisting of 30 statements measured on a five-point Likert scale. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, the coefficient of determination, the t-test, and the F-test with IBM SPSS Statistics 25. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance (t-count 5.831 > t-table 2.014; sig. 0.000). Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance (t-count 6.813 > t-table 2.014; sig. 0.000) and is the variable with the greatest influence (R Square 0.508; Beta 0.498). Simultaneously, compensation and work motivation have a significant effect on employee performance (F-count 31.451 > F-table 3.21; sig. 0.000), with an Adjusted R Square of 0.570, indicating that both variables explain 57.0% of the variation in employee performance. These findings suggest that performance improvement should be pursued by enhancing compensation fairness and work facilities, clarifying promotion paths, and strengthening recognition of employee achievement.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya keterlambatan karyawan pada divisi project, warehouse, operasional, dan fabric dari 78 kali menjadi 88 kali dalam dua periode pencatatan kehadiran. Penelitian menggunakan

Article history
Received: November 2026
Reviewed: November 2026
Published: November 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

ISSN : 3025-9495

pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap seluruh karyawan pada keempat divisi tersebut yang berjumlah 47 orang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring berisi 30 butir pernyataan dengan skala Likert lima tingkat. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 5,831 > t tabel 2,014; sig. 0,000). Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 6,813 > t tabel 2,014; sig. 0,000) dan merupakan variabel dengan pengaruh terbesar (R Square 0,508; Beta 0,498). Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 31,451 > F tabel 3,21; sig. 0,000) dengan nilai Adjusted R Square 0,570, yang berarti kedua variabel menjelaskan 57,0% variasi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja perlu ditempuh melalui perbaikan keadilan kompensasi dan fasilitas kerja, kejelasan jalur promosi, serta penguatan pengakuan atas prestasi karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Berganda

1. Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hasibuan (2017) menempatkan manusia sebagai unsur yang menggerakkan seluruh kegiatan organisasi, sehingga pengelolaan karyawan yang tepat menjadi syarat agar setiap orang dapat bekerja sesuai kemampuannya. Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan tersebut adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Pada perusahaan ritel dan jasa, kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada pencapaian target internal, tetapi juga dirasakan langsung oleh pelanggan.

Goodrich Gallery Antasari merupakan galeri produk interior premium milik Goodrich Global yang dikelola PT Griya Interindo Abadi di Cipete Utara, Jakarta Selatan. Galeri ini menyediakan *wallpaper*, *fabric*, karpet, dan material *flooring* bagi desainer interior, kontraktor, arsitek, maupun konsumen perorangan. Kelancaran layanan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan di divisi *project*, *warehouse*, operasional, dan *fabric* yang pekerjaannya saling berkaitan. Rekap kehadiran melalui sistem Talenta menunjukkan bahwa keterlambatan karyawan pada keempat divisi tersebut meningkat dari 78 kali pada periode September 2026 menjadi 88 kali pada periode Oktober 2026 (naik 12,8%), dengan rata-rata keterlambatan per hari kerja yang juga naik dari 3,90 menjadi 4,00 kali. Divisi *warehouse* menjadi penyumbang terbesar dengan kenaikan dari 36 menjadi 52 kali, dan izin tidak dibayar (*unpaid leave*) pada keempat divisi meningkat dari 5 hari menjadi 17 hari. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja

karyawan, khususnya dari sisi disiplin dan ketepatan waktu, belum optimal. Silaen et al. (2020) menyebut disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

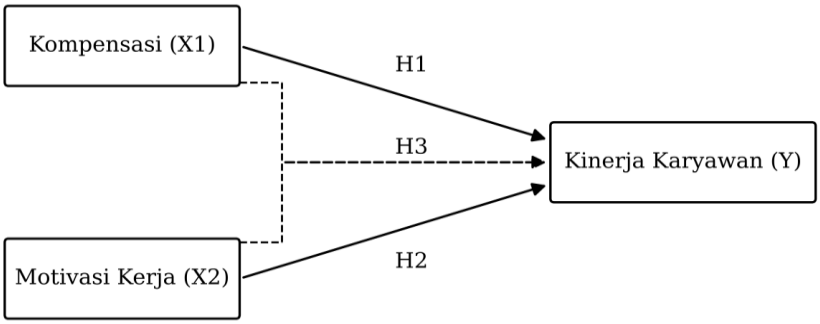
Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi mencakup seluruh pendapatan berupa uang, barang langsung, maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Bentuknya meliputi kompensasi finansial, seperti gaji, insentif, bonus, dan tunjangan, serta kompensasi nonfinansial, seperti pengakuan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman (Mujanah, 2019). Zunaidah et al. (2019) menegaskan bahwa kompensasi tidak sekadar berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Karyawan yang menilai imbalannya tidak sepadan dengan beban kerja cenderung kecewa, dan kekecewaan tersebut lambat laun dapat menurunkan kinerjanya (Widodo & Zaenuri, 2025). Unsha et al. (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan furnitur PT Kota Jati Furindo Jepara, sedangkan Oktaviani dan Kustini (2025) menemukan hasil serupa pada PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan. Namun, Aji dan Ahmadi (2024) mengingatkan bahwa kompensasi tidak serta-merta meningkatkan kinerja apabila karyawan merasa imbalannya tidak adil.

Faktor lain yang berperan terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Nurhalizah dan Oktiani (2024) mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan dalam diri karyawan yang membentuk sikap dan perilakunya dalam bekerja sehingga ia berusaha memberikan hasil terbaik bagi tujuan pribadi dan organisasi. Motivasi berfungsi membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja (Muflihin, 2023). Penelitian ini mengukur motivasi kerja berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow sebagaimana diuraikan Mangkunegara (2017), yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Khairunnisa dan Syamruddin (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan, demikian pula Wahyuni et al. (2023) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4.

Secara bersama-sama, kompensasi dan motivasi kerja juga terbukti memengaruhi kinerja karyawan. Putri dan Ratnawati (2026) menemukan bahwa kedua variabel tersebut menjelaskan 78,4% variasi kinerja karyawan PT Metro Duta Klin, sedangkan Zakiyah dan Sina (2026) memperoleh kontribusi 31,1% pada CV Klambi Abadi Garment Depok. Perbedaan besaran kontribusi dan variabel yang dominan antarpenelitian, misalnya motivasi kerja lebih dominan pada penelitian Nabila dan Octaviani (2025), sedangkan kompensasi lebih dominan pada penelitian Safitri dan Siska (2025), menunjukkan bahwa konteks organisasi ikut menentukan hubungan ketiga variabel. Penelitian pada galeri interior premium di Jakarta Selatan dengan komposisi karyawan tetap dan tidak tetap yang beragam masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran penelitian ini disajikan pada Gambar 1, dengan hipotesis sebagai berikut: H1: kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari; H2: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari; dan H3: kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2026)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan untuk menguji teori secara objektif dengan meneliti hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen dan dianalisis secara statistik (Creswell & Creswell, 2018). Penelitian dilaksanakan di Goodrich Gallery Antasari (PT Griya Interindo Abadi), Jl. KH. M. Naim III No. 6, Cipete Utara, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, dengan pengumpulan data pada 7 September sampai 13 Oktober 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi *project* (15 orang), *warehouse* (9 orang), operasional (18 orang), dan *fabric* (5 orang), dengan jumlah keseluruhan 47 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui teknik sensus (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui kuesioner daring (Google Form) yang memuat 30 butir pernyataan, masing-masing 10 butir untuk setiap variabel, dengan skala Likert lima tingkat dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5) (Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder diperoleh dari rekap kehadiran, data kepegawaian, tata tertib karyawan, dan dokumen perusahaan lainnya, yang dilengkapi dengan observasi.

Kompensasi (X1) diukur melalui tujuh indikator menurut Septiani et al. (2024), yaitu gaji atau upah, insentif dan bonus, tunjangan, keadilan kompensasi, kelayakan kompensasi, pengakuan dan penghargaan, serta fasilitas dan lingkungan kerja. Motivasi kerja (X2) diukur melalui lima indikator kebutuhan Maslow dalam Mangkunegara (2017), yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui enam indikator Robbins dalam Silaen et al. (2020), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Data dianalisis dengan IBM SPSS Statistics 25. Tanggapan responden dianalisis secara deskriptif menggunakan nilai rata-rata dengan rentang skala 0,80, yaitu 1,00–1,80 (sangat rendah), 1,81–2,60 (rendah), 2,61–3,40 (cukup), 3,41–4,20 (baik), dan 4,21–5,00 (sangat baik). Validitas butir diuji dengan korelasi Pearson (r tabel 0,2876 pada df = 45 dan α = 5%), sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan batas 0,60 (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai *tolerance* dan VIF (Hair et al., 2019), serta uji heteroskedastisitas Glejser. Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan uji t pada model regresi linear sederhana (t tabel 2,014), sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan uji F pada model regresi linear berganda (F tabel 3,21; df1 = 2; df2 = 44). Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

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

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah motivasi kerja, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, dan e adalah *error term*. Kontribusi variabel dibaca dari nilai R Square pada regresi sederhana dan Adjusted R Square pada regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Seluruh 47 kuesioner kembali dan terisi lengkap sehingga tingkat pengembalian mencapai 100%. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	30	63,8
	Perempuan	17	36,2
Usia	≤ 25 tahun	14	29,8
	26–35 tahun	20	42,6
	36–45 tahun	11	23,4
	> 45 tahun	2	4,3
Status kepegawaian	Tetap	23	48,9
	PKWT	13	27,7
	Percobaan	6	12,8
	Harian	5	10,6
Pendidikan	SMA/SMK/sederajat	18	38,3
	D3	10	21,3
	S1	16	34,0
	S2/S3	3	6,4
Masa kerja	< 1 tahun	12	25,5
	1–5 tahun	17	36,2
	> 5 tahun	18	38,3

Sumber: Hasil pengolahan data (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden didominasi laki-laki (63,8%) dan kelompok usia 26–35 tahun (42,6%). Hal ini sejalan dengan karakter pekerjaan di divisi *project*, *warehouse*, dan operasional yang banyak menuntut aktivitas fisik di lapangan. Sebanyak 24 responden (51,1%) belum berstatus karyawan tetap, sehingga komponen kompensasi yang diterima karyawan tidak seragam.

Analisis Deskriptif Variabel

Rata-rata tanggapan responden untuk setiap indikator variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rata-Rata Tanggapan Responden per Indikator

Variabel	Indikator	Rata-rata	Kategori
Kompensasi (X1)	Gaji atau upah	3,91	Baik
	Insentif dan bonus	3,85	Baik
	Tunjangan	3,79	Baik
	Keadilan kompensasi	3,77	Baik
	Kelayakan kompensasi	3,77	Baik
	Pengakuan dan penghargaan	3,78	Baik
	Fasilitas dan lingkungan kerja	3,64	Baik
	Rata-rata variabel	*3,80*	Baik
Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan fisiologis	3,94	Baik
	Kebutuhan keamanan	3,91	Baik
	Kebutuhan sosial	3,88	Baik
	Kebutuhan penghargaan	3,87	Baik
	Kebutuhan aktualisasi diri	3,94	Baik
	Rata-rata variabel	*3,91*	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	3,68	Baik
	Kuantitas kerja	3,98	Baik
	Ketepatan waktu	4,13	Baik
	Efektivitas	3,96	Baik
	Kemandirian	3,68	Baik
	Komitmen kerja	3,85	Baik
	Rata-rata variabel	*3,89*	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data (2026)

Ketiga variabel berada pada kategori baik. Pada variabel kompensasi, indikator gaji memperoleh nilai tertinggi (3,91), sedangkan fasilitas dan lingkungan kerja memperoleh nilai terendah (3,64). Butir keadilan kompensasi juga mendapat jawaban tidak setuju paling banyak (10,6%) dibandingkan butir kompensasi lainnya. Pada variabel motivasi kerja, kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri memperoleh nilai tertinggi (3,94), sedangkan kebutuhan penghargaan memperoleh nilai terendah (3,87), terutama pada butir peluang promosi atas prestasi (3,83). Pada variabel kinerja, ketepatan waktu merupakan indikator tertinggi (4,13), sedangkan kualitas kerja dan kemandirian merupakan indikator terendah (3,68). Butir ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar mutu perusahaan memperoleh rata-rata terendah (3,57) dengan 44,7% responden menjawab netral.

Tingginya penilaian karyawan atas ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan perlu dibaca bersama data kehadiran. Meskipun karyawan menilai dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat, rekap kehadiran memperlihatkan keterlambatan masuk kerja yang masih meningkat. Perbedaan ini menunjukkan bahwa disiplin kehadiran dan ketelitian hasil kerja masih menjadi aspek kinerja yang perlu dibenahi.

Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 30 butir pernyataan memiliki r hitung antara 0,580 (butir X2.8) hingga 0,816 (butir Y1.4), lebih besar dari r tabel 0,2876 dengan signifikansi

0,000, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Ringkasan uji reliabilitas dan uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keterangan
Reliabilitas X1	Cronbach's Alpha 0,887	Reliabel (> 0,60)
Reliabilitas X2	Cronbach's Alpha 0,889	Reliabel (> 0,60)
Reliabilitas Y	Cronbach's Alpha 0,898	Reliabel (> 0,60)
Normalitas (K-S)	Asymp. Sig. 0,088	Berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance 0,637; VIF 1,570	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig. X1 0,386; Sig. X2 0,676	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25 (2026)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel karena nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60. Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,088 > 0,05 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Nilai *tolerance* 0,637 > 0,10 dan VIF 1,570 < 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas, sedangkan nilai signifikansi uji Glejser yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa model terbebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil regresi linear sederhana untuk masing-masing variabel bebas disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R Square
Konstanta	16,857	3,845		4,384	0,000	
Kompensasi (X1)	0,580	0,099	0,656	5,831	0,000	**0,430**
Konstanta	13,558	3,777		3,590	0,001	
Motivasi Kerja (X2)	0,649	0,095	0,713	6,813	0,000	**0,508**

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25 (2026); variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh dua persamaan regresi linear sederhana berikut.

$$Y = 16{,}857 + 0{,}580X_1 + e$$

$$Y = 13{,}558 + 0{,}649X_2 + e$$

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,580 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor kompensasi akan diikuti kenaikan skor kinerja sebesar 0,580 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,649 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan skor motivasi kerja akan diikuti kenaikan skor kinerja sebesar 0,649 satuan. Ketika diuji secara terpisah, kompensasi menjelaskan 43,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja menjelaskan 50,8% variasi kinerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 12 Tahun 2026

Analisis Regresi Linear Berganda dan Koefisien Determinasi

Hasil regresi linear berganda dengan kedua variabel bebas dalam satu model disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	9,224	3,791		2,433	0,019
Kompensasi (X1)	0,315	0,107	0,356	2,936	0,005
Motivasi Kerja (X2)	0,454	0,110	0,498	4,110	0,000

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25 (2026); variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y); R = 0,767; R Square = 0,588; Adjusted R Square = 0,570

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut.

$$Y = 9{,}224 + 0{,}315X_1 + 0{,}454X_2 + e$$

Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan kompensasi maupun motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Nilai Beta motivasi kerja (0,498) lebih besar daripada kompensasi (0,356), sehingga motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan. Koefisien kedua variabel pada model berganda lebih kecil daripada model sederhana karena kompensasi dan motivasi kerja saling berkorelasi (r = 0,603), sehingga sebagian pengaruhnya terhadap kinerja saling beririsan. Nilai R sebesar 0,767 menunjukkan hubungan yang kuat, sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,570 berarti 57,0% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja, dan 43,0% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Rekapitulasi hasil uji t dan uji F disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Nilai Hitung (Tabel)	Sig.	Keputusan
H1	Kompensasi → Kinerja	t = 5,831 (2,014)	0,000	Diterima
H2	Motivasi Kerja → Kinerja	t = 6,813 (2,014)	0,000	Diterima
H3	Kompensasi dan Motivasi Kerja → Kinerja	F = 31,451 (3,21)	0,000	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25 (2026)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai t hitung kompensasi (5,831) dan motivasi kerja (6,813) lebih besar dari t tabel 2,014 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 dan H2 diterima. Hasil ini konsisten dengan model berganda, karena kedua variabel tetap signifikan ketika diuji bersama, yaitu kompensasi (t = 2,936; sig. 0,005) dan motivasi kerja (t = 4,110; sig. 0,000). Nilai F hitung sebesar 31,451 lebih besar dari F tabel 3,21 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari. Temuan ini mendukung pandangan Zunaidah et al. (2019) bahwa kompensasi dapat digunakan secara strategis untuk mendorong kinerja. Butir bonus atas prestasi kerja memperoleh rata-rata tertinggi pada variabel kompensasi (3,96), yang menunjukkan bahwa karyawan melihat adanya keterkaitan antara prestasi dan imbalan, sebagaimana dijelaskan teori harapan. Namun, pengaruh kompensasi masih lebih rendah daripada motivasi kerja. Rendahnya penilaian atas keadilan kompensasi, kelayakan kompensasi, dan fasilitas kerja diduga berkaitan dengan perbedaan komponen kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan PKWT maupun harian, padahal 51,1% responden belum berstatus karyawan tetap. Kondisi ini sejalan dengan Aji dan Ahmadi (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak serta-merta meningkatkan kinerja apabila dirasakan tidak sepadan. Hasil penelitian ini searah dengan temuan Oktaviani dan Kustini (2025), Putri dan Ratnawati (2026), dan Unsha et al. (2023). Kontribusi kompensasi sebesar 43,0% juga mendekati temuan Susilo dan Husna (2025) sebesar 41,8% dan koefisien korelasi pada penelitian Ichsan et al. (2024) sebesar 0,695.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus menjadi variabel yang paling dominan. Lebih besarnya pengaruh motivasi dibandingkan kompensasi dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg, yang memandang gaji dan fasilitas sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang merupakan faktor motivator yang lebih langsung mendorong kinerja. Indikator aktualisasi diri yang memperoleh rata-rata tinggi (3,94) menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki ruang untuk berkembang. Sebaliknya, kebutuhan penghargaan, khususnya peluang promosi, masih memperoleh nilai terendah, sejalan dengan rendahnya butir promosi jabatan pada variabel kompensasi (3,74). Kontribusi motivasi kerja sebesar 50,8% hampir sama dengan temuan Khairunnisa dan Syamruddin (2023) sebesar 51,4% pada PT Stokeswood Retail Jakarta Selatan. Pola motivasi yang lebih dominan daripada kompensasi juga ditemukan oleh Nabila dan Octaviani (2025) serta Aqila dan Utomo (2026), tetapi berbeda dengan Safitri dan Siska (2025) yang menemukan kompensasi lebih dominan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi dan responden turut menentukan variabel yang lebih berperan.

Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 57,0%. Kedua variabel saling melengkapi: kompensasi yang memadai membantu karyawan memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan rasa aman, sedangkan motivasi mendorong karyawan mengerahkan kemampuannya secara maksimal. Kontribusi ini berada di antara temuan Putri dan Ratnawati (2026) sebesar 78,4% dan Zakiyah dan Sina (2026) sebesar 31,1%. Sisa 43,0% diduga dipengaruhi oleh faktor lain yang telah terbukti berpengaruh pada penelitian sebelumnya, seperti disiplin kerja (Asrianto & Utami, 2025) dan lingkungan kerja (Wahyuni et al., 2023; Husna & Prasetya, 2024). Secara praktis, manajemen perlu menempuh dua langkah secara bersamaan, yaitu membenahi aspek kompensasi yang masih rendah serta memperkuat motivasi kerja melalui pengakuan prestasi dan kejelasan jenjang karier.

ISSN : 3025-9495

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Goodrich Gallery Antasari dengan kontribusi 43,0%. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 50,8% dan merupakan variabel yang paling dominan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan 57,0% variasi kinerja karyawan.

Perusahaan disarankan mempertahankan kebijakan bonus atas prestasi, melengkapi fasilitas penunjang kerja, dan mengkaji ulang komponen kompensasi bagi karyawan PKWT dan pekerja harian secara bertahap. Untuk memperkuat motivasi kerja, perusahaan dapat mempererat kebersamaan antardivisi dan menyosialisasikan kriteria kenaikan jenjang jabatan berdasarkan sistem *grading* yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu menerapkan pemeriksaan ulang hasil kerja sebelum diserahkan kepada pelanggan serta menyelenggarakan pelatihan teknis terkait penghitungan material, pemotongan kain, dan pemasangan produk. Penelitian ini terbatas pada 47 karyawan di empat divisi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek ke galeri Goodrich lainnya dan menambahkan variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 2(4), 182–191.

Aqila, F. L., & Utomo, S. B. (2026). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rama Teknik Pamulang Kota Tangerang Selatan. 3, 205–220.

Asrianto, & Utami, D. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Retail Abadi di Makassar. 6(2).

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. 2(2).

Ichsan, A. F., Lubis, A., & Sekianti, A. (2024). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nurcahya Intan Jakarta. *Jurnal Manajemen Diversitas, 4*(2), 46–57. https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v4i2.226

Khairunnisa, H., & Syamruddin. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Nusantara, 1*(3), 37–48. https://doi.org/10.61722/jinu.v1i3.1506

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muflihin, M. H. (2023). *Motivasi kinerja*.

Mujanah, S. (2019). *Kompensasi*.

Nabila, A. P., & Octaviani, I. S. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Futari Mecca Utama di Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. 2(2), 447–457.

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1(3), 197–207.

Oktaviani, A., & Kustini, E. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kawan Mobil Nusantara Jakarta Selatan. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia, 2*(8), 15577–15591.

Putri, S. D., & Ratnawati, W. (2026). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Metro Duta Klin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen (JIEM), 4*(4), 655–664.

Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 3*(1), 16–31. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1594

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Puad, M., Baqi, A., Lailla, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen kompensasi*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., & Sari, M. R. (2020). *Kinerja karyawan*.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susilo, M. H., & Husna, A. (2025). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat PT. Indonesia Comnets Plus. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(2), 135–144. https://doi.org/10.46975/tx8t6v48

Unsha, T. A., Ngatno, & Dewi, R. S. (2023). Pengaruh kompensasi nonfinansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bagian mesin PT. Kota Jati Furindo). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 12*(3).

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 6*(3), 142–150. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637

Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: Perspektif teori dan praktik. 667–695.

Zakiyah, C., & Sina, I. (2026). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Klambi Abadi Garment Kota Depok. 4(3).

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2019). *Kompensasi*.