



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9321-9328

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor Industri di Karanganyar

Fitri Noviadari¹, Lutfia Putri², Syahidah Ulya³, Dida Artika⁴, Muhammad Yusuf⁵

¹²³⁴Bisnis Digital Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

fitrinoviandari07@gmail.com, lutfiautami94@gmail.com, syahidahulyah123@gmail.com, didaartika@gmail.com,
yusufariyadi@umuka.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri di Kabupaten Karanganyar. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan pada sektor industri di Kabupaten Karanganyar, dengan sampel sebanyak 54 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang sesuai serta tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,684 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 68,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kedua aspek tersebut guna mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

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

1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja organisasi agar tetap bertahan dan berkembang. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara optimal agar produktivitas kerja dapat meningkat (Mukhlis & Bahits, 2023). Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan secara efektif akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, efisiensi operasional, serta pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Namun, dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya tanggung jawab, serta belum optimalnya pencapaian target kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum berjalan secara maksimal. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (Usman et al., 2023). Kinerja karyawan yang optimal menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang mampu bekerja secara produktif, disiplin, dan bertanggung jawab akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas produk maupun layanan yang dihasilkan perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, perusahaan dapat mengalami penurunan produktivitas, meningkatnya biaya operasional, serta kesulitan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu merumuskan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya kinerja. Penelitian (Kresmawan et al., 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Amirudin, 2024) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, (Hayatun & Ernawati, 2022) juga menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan dapat meningkatkan rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, karyawan akan lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penelitian (Agustriani et al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Esisuarni et al., 2024) juga menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Putri et al., 2023) yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan atasan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika perusahaan mampu menyediakan faktor-faktor tersebut, karyawan akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara maksimal serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan antar rekan, maupun sistem penghargaan yang diterima. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian (Putri et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Giovanni & Ie, 2022) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Selain itu, (Jessie & Partono, 2020) menyebutkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas umumnya memiliki tingkat komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi, sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Tingginya tingkat kepuasan kerja juga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja ke perusahaan lain dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi individu karyawan, tetapi juga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa faktor organisasi seperti lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan (Sanaba & Andriyan, 2022). Selain itu, kombinasi antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan (Misliyansyah et al., 2025). Penelitian (Akhiryan et al., 2024) juga menunjukkan bahwa variabel tambahan seperti disiplin kerja dapat memperkuat hubungan tersebut. Sementara itu, (Wiyoga et al., 2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan. (Esisuarni et al., 2024) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Bunga Permata Sari, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Selain itu, (Esisuarni et al., 2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Nugraha & Tjahjawati, 2017) menyatakan bahwa motivasi bukan faktor yang paling dominan dibandingkan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian (Sholihah et al., 2025) menegaskan bahwa topik mengenai kompensasi dan motivasi kerja menjadi isu yang sangat penting dalam dunia usaha, terutama di daerah yang tengah mengalami pertumbuhan seperti Karanganyar. Pemberian kompensasi yang sesuai serta motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Di tengah persaingan industri yang semakin berkembang, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja pada sektor industri di Kabupaten Karanganyar masih terbatas. Padahal, setiap daerah memiliki karakteristik tenaga kerja dan kondisi kerja yang berbeda, sehingga hasil penelitian dari daerah lain belum tentu dapat diterapkan pada konteks yang sama. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri di Kabupaten Karanganyar.

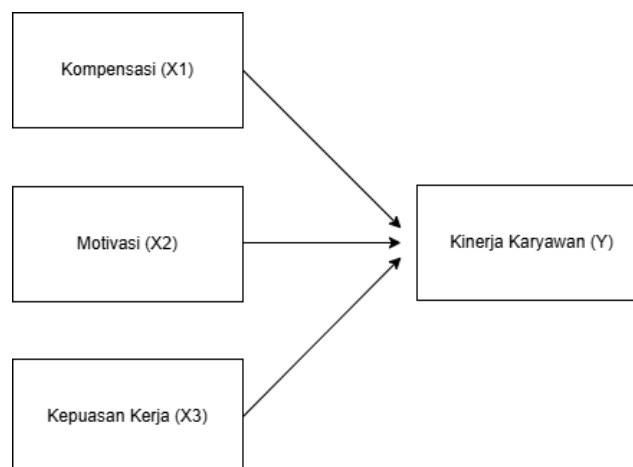
2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara terukur dan menggunakan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada sektor industri di Kabupaten Karanganyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu, seperti karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dan terlibat langsung dalam operasional perusahaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden. Selain itu, dilakukan juga studi pustaka untuk mendukung landasan teori yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan software statistik SPSS. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H4: Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Tabel 3.1 Karakteristik Responden (N = 54)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	46.3
	Perempuan	29	53.7

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9549>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Usia	18-22 tahun	30	55.6
	23-28 tahun	9	16.7
	29-35 tahun	15	27.8
Lama Bekerja	1-2 tahun	30	55.6
	3-5 tahun	24	44.4
Pendidikan Terakhir	SMA / SMK	44	81.5
	S1	10	18.5
	Total	54	100,00

Kesimpulan : Berdasarkan data 54 responden, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebesar 53,7%, sedangkan laki-laki sebesar 46,3%. Dari segi usia, sebagian besar berada pada rentang 18–22 tahun (55,6%), diikuti usia 29–35 tahun (27,8%) dan 23–28 tahun (16,7%). Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1–2 tahun (55,6%), sedangkan sisanya 3–5 tahun (44,4%). Sementara itu, dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar responden merupakan lulusan SMA/SMK (81,5%) dan sisanya S1 (18,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan, berusia muda, memiliki pengalaman kerja relatif singkat, dan berpendidikan menengah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karakteristik responden cenderung berada pada tahap awal dunia kerja, sehingga persepsi yang diberikan kemungkinan dipengaruhi oleh tingkat pengalaman yang masih terbatas serta latar belakang pendidikan yang dimiliki.

3.1 Uji Kualitas Instrumen

3.1.1 Uji Validitas Reabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

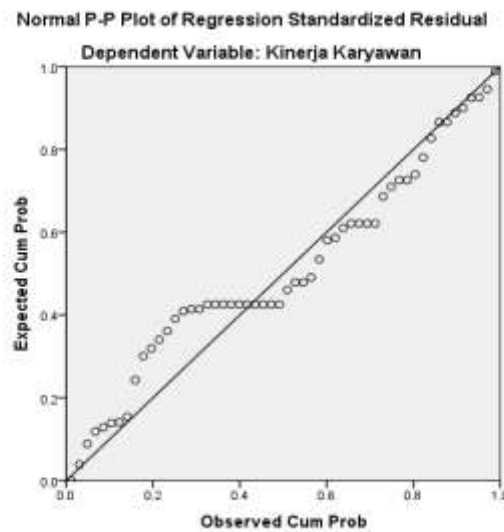
Variabel	Item	R Tabel	Persen Correlation	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	KP 1	0,2681	0,791	0,611	3	Valid dan Reliabel
	KP 2	0,2681	0,766			
	KP 3	0,2681	0,697			
Motivasi (X2)	MT 1	0,2681	0,838	0,698	3	Valid dan Reliabel
	MT 2	0,2681	0,779			
	MT 3	0,2681	0,753			
Kepuasan Kerja (X3)	KPK 1	0,2681	0,732	0,586	3	Valid
	KPK 2	0,2681	0,780			
	KPK 3	0,2681	0,743			
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,2681	0,825	0,749	3	Valid dan Reliabel
	KK 2	0,2681	0,776			
	KK 3	0,2681	0,846			

Kesimpulan : Dari tabel diatas menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Pearson Correlation dengan r tabel sebesar 0,2681, dimana item dinyatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada masing-masing variabel memiliki nilai Pearson Correlation di atas 0,2681, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,611, Motivasi (X2) sebesar 0,698, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,586, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja belum sepenuhnya memenuhi kriteria reliabilitas yang umumnya disyaratkan ($>0,7$), sehingga hanya variabel Kinerja Karyawan yang dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian, meskipun seluruh item valid, tidak semua variabel menunjukkan konsistensi yang kuat dalam pengukuran.

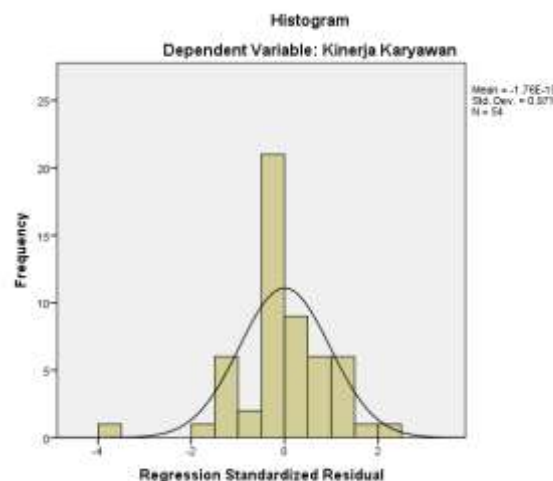
3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.1.2 P-plot



Gambar 2. P-Plot

Kesimpulan : Berdasarkan grafik P-Plot diatas menunjukan bahwa titik-titik data mengitari dan mendekat garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.



Gambar 3. Histogram

Kesimpulan: Histogram menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal atau mendekati normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

3.3 Uji statistik Kolmogorov Smirnov

Tabel 3.3 Hasil Uji statistik Kolmogorov Smirnov

<i>Unstandarized Residual</i>		Kesimpulan
<i>Asymp sig</i>	0,193	Berdistribusi Normal

Kesimpulan : Berdasarkan tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,193 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

3.4 Uji Multikolinieritas

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity (Tolerance)	Collinearity (VIF)	Kesimpulan
0,552	1.811	Valid
0,456	2.191	
0,619	1.615	

Kesimpulan : Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3.5 Uji Autokorelasi

Tabel 3.5 Hasil Uji Autokorelasi

Unstandarized Residual	Kesimpulan
Asymp sig	0,028 Terjadi autokorelasi

Kesimpulan : Berdasarkan hasil uji Runs Test, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak bersifat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi.

3.6 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Unstandarized Residual	Kesimpulan
Asymp sig	1,000 Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	1,000
	1,000
	1,000

Kesimpulan: Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada seluruh variabel sebesar $1,000 > 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

3.7 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.7 Hasil Uji Regresi Berganda

Adjust R Square			Kesimpulan
Model Summary	0,684		Dipengaruhi oleh Variabel Lain di Luar Model.
Anova	Sig 0,000		Secara Simultan Berpengaruh Signifikan
Coefficients	Unstandardized	Sig	
Kompensasi	0,256	0,026	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	0,640	0,000	Berpengaruh Signifikan
Kepuasan Kerja	0,127	0,298	Tidak Berpengaruh Signifikan

Kesimpulan: Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,684, yang berarti variabel independen yaitu Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan sebesar 68,4% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Nilai signifikansi pada uji ANOVA sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel, dimana terdapat variabel dengan nilai $< 0,05$ dan $> 0,05$. Selain itu, nilai signifikansi uji simultan (ANOVA) sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,684 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 68,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga **H1 diterima**. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teori, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan dorongan berupa imbalan finansial maupun non-finansial atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan sesuai akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga **H2 diterima**. Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, lebih produktif, dan mampu mencapai target kerja dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,298 > 0,05$, sehingga **H3 ditolak**. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teori, kepuasan kerja seharusnya dapat meningkatkan kinerja karena karyawan yang merasa puas akan bekerja dengan lebih baik. Namun, dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kondisi dimana kepuasan yang dirasakan karyawan belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja, atau karyawan tetap bekerja secara profesional meskipun tingkat kepuasan tidak tinggi. Selain itu, bisa juga karena faktor lain seperti motivasi dan kompensasi lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

H4: Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan (ANOVA), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga **H4 diterima**. Artinya, secara bersama-sama variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, namun secara keseluruhan ketiga variabel tetap memiliki kontribusi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Dengan nilai Adjusted R Square yang cukup tinggi (68,4%), model penelitian ini dapat dikatakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar model seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kompensasi dibandingkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang adil serta meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Temuan penelitian ini memberikan gambaran bahwa faktor yang berkaitan dengan penghargaan dan dorongan kerja memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada upaya mendorong semangat dan motivasi kerja secara berkelanjutan. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan kompensasi dan program motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan secara jangka panjang.

Referensi

1. Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Ramon Zamora. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Trias Politika*, 6(1), 104–122.
2. Akhriyan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1, 56–67.
3. Amirudin, A. (2024). *Lingkungan Kerja dan Kompensasi : Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja*. 4(1), 1–10.
4. Bunga Permata Sari, R. P. (2022). *Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja*. 4(1), 1–14.
5. Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). *Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 17(2), 478–488.
6. Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas Karyawan di industri kreatif*. 04(01).
7. Hayatun, M., & Emawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1(2), 182–192.
8. Jessie, H., & Partono, A. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 78–88.
9. Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA : PENGARUHNYA*. 3, 75–84.
10. Misliyansyah, Latif, I. N., & Ruliana, T. (2025). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN BEKERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KUTAI TIMUR*. 10.
11. Mukhlis, A., & Bahits, A. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*. 7(1), 41–50.
12. Nugraha, A., & Tjahjowati, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3), 24–32.
13. Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). *TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA*. 3(1), 70–83.
14. Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan : Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja*. 2(2), 83–96.
15. Sholihah, A. , Fauziah, M. M. , Putri, D. M., Munir, B. M., Sari, M. , Azahro, K. , & Ariyadi, M. . 2025. (2025). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar*. 4(2), 4296–4302.
16. Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Naapia, J., Papia, T., B, A. M., & Sengkang, I. L. (2023). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)*. 7, 10462–10468.
17. Wiyoga, A. I., Kolefian, I., Hasanah, L. P., Amelya, S., & Nuraini, E. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja di Perusahaan Karanganyar*. 4(2), 3246–3252.