MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DIVISI SERVIS CV. SURYA INDAH MOTOR JEPARA

Ahmad Luky Ariya Nugroho[1], Shafitranata[2]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
[2]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al-Madani
044708748@ecampus.ut.ac.id[1], shafitranata@almadani.ac.id[2]

Abstract
This study aims to determine the application of compensation and its influence on the work motivation of employees of the Service Division of CV. Surya Indah Motor Jepara. This study uses an associative quantitative approach with a questionnaire as the main tool in data collection. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population of 20 people were used as research respondents. The data analysis process was carried out using SPSS software version 25. The results showed that compensation has a 47% influence (moderate or medium category) on the work motivation of employees of the Service Division of CV. Surya Indah Motor Jepara. The F-count result was 17.941. Therefore, it can be concluded that F-count > F-table or 17.94 > 4.41. Thus, the researcher can confirm that the null hypothesis (H0) is rejected and the alternative hypothesis (Ha) is accepted. The acceptance of Ha indicates that there is an influence between compensation and the work motivation of employees of the Service Division of CV. Surya Indah Motor Jepara. Thus, it is necessary to develop compensation and evaluate the implementation of compensation for employees of the Service Division of CV. Surya Indah Motor Jepara to be more rational, effective, and professional in an effort to increase work motivation.
Keywords: CV. Surya Indah Motor Jepara, Compensation, Work Motivation.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kompensasi dan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah saturated sampling, di mana seluruh populasi yang berjumlah 20 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh sebesar 47% (Moderate atau kategori sedang) terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Hasil Fhitung didapatkan sebesar 17,941. Maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung > FTabel atau 17,94 > 4,41. Dengan demikian peneliti dapat memastikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya H_a menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja Karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Dengan demikian, diperlukan adanya pengembangan kompensasi dan evaluasi dalam penerapan kompensasi bagi Karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara agar lebih rasional, efektif, dan profesional dalam upaya meningkatan motivasi kerja.
Kata Kunci: CV. Surya Indah Motor Jepara, Kompensasi, Motivasi Kerja.

Article history
Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagirism checker no 80
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

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

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

1.PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu bisnis. Bukan hanya dalam hal bahan baku, alat, produksi, atau modal kerja, tetapi juga dalam hal tenaga kerja atau sumber daya manusia, yang merupakan pemangku kepentingan utama yang mengelola tujuan dan kegiatan perusahaan serta menentukan kesuksesan atau kegagalan perusahaan. Menurut Ramadani (2025), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh dalam mengelola karyawan di suatu organisasi. MSDM berfokus pada kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan. Seiring dengan meningkatnya persaingan di dunia bisnis, perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional di bidangnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya agar mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas, produktif, dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan akan berkembang apabila memiliki karyawan yang bermoral baik, disiplin, berdedikasi tinggi, dan produktif. Sebaliknya, perusahaan akan mengalami kemunduran jika sumber daya manusianya bersikap pasif, tidak bermoral, serta terlibat dalam praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme. Dengan demikian, pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif dan beretika.

Pembinaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting bagi perusahaan yang ingin memastikan kelancaran operasional dan percepatan pencapaian tujuan. Selain pembinaan, pemberian motivasi kerja kepada karyawan juga menjadi aspek yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka. Kajian mengenai kompensasi dan motivasi kerja hingga kini masih menjadi topik yang banyak mendapat perhatian dari para akademisi di bidang manajemen sumber daya manusia, karena keduanya memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Menurut penelitian oleh Akhiryan et al. (2024), peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja yang lebih kuat dan kompensasi yang lebih baik. Selain itu, penelitian oleh Sholihah et al. (2025) menunjukkan bahwa gaji secara signifikan dan positif mempengaruhi motivasi karyawan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan lebih termotivasi untuk bekerja ketika mereka menerima penghasilan yang lebih baik.

Dua topik yang dibahas, yaitu kompensasi dan motivasi kerja sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia perusahaan. Meskipun banyak studi sebelumnya yang telah meneliti hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja, masih terdapat kekurangan penelitian yang secara eksplisit membahas hal ini dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Oleh karena itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana penerapan kebijakan kompensasi, serta untuk mengetahui apakah kompensasi yang dibagikan secara adil dan profesional berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Penelitian ini berfokus pada peran kompensasi sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan akhir penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bahan evaluasi CV. Surya Indah Motor Jepara dalam penerapan kompensasi bagi karyawan. Serta menjadi bahan penentuan kebijakan kompensasi agar lebih rasional, efektif, dan profesional guna untuk meningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan pemberian penghargaan kepada karyawan adalah kompensasi. Menurut Dessler (2017) kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Selanjutnya, Sinambela & Aksara (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan hadiah atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas jasa mereka. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penerimaan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan memberikan kompensasi yang menarik dan kompetitif, perusahaan berupaya untuk menarik tenaga kerja berkualitas, mengurangi risiko *turnover*, serta mendorong karyawan agar tetap fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan efisiensi biaya operasional dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan secara tepat dapat menumbuhkan rasa puas dan bahagia pada karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Sebaliknya, tingkat kesejahteraan karyawan yang berhubungan erat dengan tingkat kompensasi akan memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Gaji yang terlalu rendah dapat membuat karyawan bekerja dengan kurang semangat, tidak maksimal, dan mudah merasa jenuh. Dalam kondisi tersebut, mereka bahkan bisa menunjukkan perilaku yang kontraproduktif, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan menghambat kelancaran operasional perusahaan.

Selain itu, kompensasi juga berperan penting dalam menghargai, mengakui, dan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik, serta memotivasi mereka untuk terus mencapai hasil kerja yang optimal (Rismayadi et al., 2024). Menurut Kamsir (2016), pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan berbagai manfaat, antara lain meningkatkan loyalitas, komitmen, motivasi, dan semangat kerja karyawan, serta meminimalkan potensi terjadinya konflik di lingkungan kerja.

Tujuan utama dari sistem pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi yang diharapkan oleh karyawan dapat berupa kompensasi finansial maupun nonfinansial. Bentuk kompensasi finansial meliputi gaji, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi nonfinansial mencakup tunjangan cuti, tunjangan hari raya, serta berbagai jenis asuransi. Dalam penerapannya, strategi kompensasi perlu mencakup berbagai komponen yang mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan. Contohnya, pemberian bonus atau insentif berbasis kinerja yang dikaitkan dengan pencapaian target individu maupun kelompok dapat menjadi alat efektif untuk meningkatkan produktivitas, semangat kerja, serta rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau sugesti yang muncul, baik dari dalam diri sendiri maupun dari orang lain, yang bertujuan untuk mendorong seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Feriyanto & Triana, 2015). Sementara itu, Afandi (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang tumbuh dalam diri individu karena

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan dengan tulus, senang hati, dan kesungguhan, sehingga aktivitas yang dilakukan dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal dan berkualitas.

Tantangan dalam membangun motivasi kerja memerlukan perhatian dan pertimbangan khusus dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan kuat dari dalam diri seseorang untuk berusaha secara maksimal demi memperoleh hasil kerja yang memuaskan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Motivasi langsung diberikan secara pribadi kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya, seperti penghargaan, pengakuan, atau bonus. Sementara itu, motivasi tidak langsung berupa pemberian berbagai fasilitas pendukung yang dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja, seperti lingkungan kerja yang baik, sarana kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang produktif dan berkelanjutan.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, baik yang bersifat positif maupun negatif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan lebih efisien dan produktif. Secara umum, motivasi merupakan dorongan atau rangsangan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Dorongan ini biasanya muncul dari berbagai kebutuhan fisiologis, psikologis, maupun sosial yang dirasakan individu. Namun demikian, motivasi kerja tidak selalu muncul secara otomatis, karena terdapat berbagai faktor atau variabel yang memengaruhinya. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan adalah kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

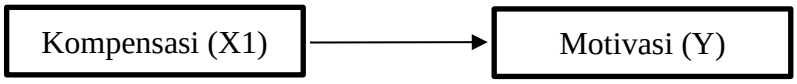
Hipotesis

H_0 (hipotesis nol): Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan divisi servis CV. Surya Indah Motor Jepara.

H_a (hipotesis alternatif): Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan divisi servis CV. Surya Indah Motor Jepara.

Kerangka Penelitian

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian



Dalam penelitian ini, kompensasi (X1) dipandang sebagai variabel yang berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan (Y) pada karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Kompensasi yang mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan bonus merupakan bentuk penghargaan perusahaan atas kontribusi dan kinerja karyawannya. Semakin adil, proporsional, dan kompetitif sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin besar pula dorongan, baik secara internal maupun eksternal, bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemberian kompensasi yang sesuai dapat menumbuhkan rasa dihargai, memperkuat komitmen terhadap perusahaan, serta mendorong peningkatan produktivitas kerja. Hal ini secara langsung berdampak pada motivasi kerja karyawan, yang tercermin melalui peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, kerangka berpikir dalam penelitian ini berasumsi bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel berdasarkan data yang dapat diukur secara numerik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis keterkaitan antarvariabel, serta menemukan, mengukur, dan menjelaskan pola hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut. Melalui metode ini, peneliti dapat mengembangkan teori yang berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, sekaligus mengendalikan fenomena yang diteliti.

Dalam pelaksanaan penelitian, penulis menggunakan instrumen kuesioner sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Kuesioner disusun dalam bentuk sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden menggunakan skala penilaian 1–5 (skala Likert), di mana setiap responden memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau pengalamannya. Instrumen ini dibagikan kepada karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara, dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai persepsi mereka terhadap topik yang diteliti, khususnya terkait dengan kompensasi dan motivasi kerja.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Adapun rincian populasi tersebut meliputi 1 orang *Maintenance Reminder and Appointment* (MRA), 3 orang *Service Advisor*, 1 orang *Technical Leader*, 1 orang *Foreman*, 2 orang *Partman*, 1 orang *Special Service Tools* (SST), 2 orang *Washing*, serta 9 orang *Technician*. Seluruh anggota populasi ini dijadikan sebagai objek penelitian, karena masing-masing memiliki peran yang saling berkaitan dalam menunjang operasional divisi servis perusahaan.

Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *saturated sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 20 karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel dianggap lebih tepat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih lengkap, akurat, dan representatif, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari seluruh karyawan pada divisi tersebut.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini mencakup beberapa tahapan pengujian statistik, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji F. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur dan merepresentasikan variabel yang diteliti, sehingga instrumen dapat dinyatakan layak apabila hasil pengujian menunjukkan validitas yang baik. Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen penelitian, yakni sejauh mana kuesioner dapat memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya apabila diterapkan dalam kondisi yang serupa. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, karena distribusi normal merupakan syarat penting dalam beberapa teknik analisis statistik, seperti regresi linier. Sementara itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin tinggi kemampuan model dalam memprediksi hubungan antarvariabel. Terakhir, uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika hasil uji menunjukkan nilai

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

signifikan, maka model regresi yang digunakan dapat dinyatakan layak dan valid untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Surya Indah Motor Jepara adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. CV. Surya Indah Motor Jepara merupakan perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan otomotif di kota Jepara, khususnya untuk merk Toyota. Tidak hanya sebagai dealer penjual resmi, CV. Surya Indah Motor Jepara juga menyediakan layanan *Aftersales Authorized Dealer* Toyota Astra Motor. Demi menyediakan pelayanan terbaik, CV. Surya Indah Motor terus melakukan inovasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang profesional. Penelitian ini mengumpulkan data respon dari 20 orang karyawan pada divisi servis. Terdiri dari 1 orang perempuan dan 19 orang laki-laki.

Tabel 1. Identitas Responden

Presentase Identitas Responden			
No.	**Kriteria Responden**	**Klasifikasi**	**Presentase**
1	Jenis Kelamin	Perempuan	5%
		Laki-laki	95%
2	Usia	<20	5%
		20-25	10%
		25-30	40%
		>30	45%
3	Pendidikan	SMA/Sederajat	75%
		S1/Sederajat	25%
4	Lama bekerja	<1 th	5%
		2-5	25%
		6-10	70%

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk mengukur dan memastikan sebuah instrument benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuannya adalah untuk memeriksa ketepatan dan kecermatan alat ukur agar sesuai dengan topik dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung jumlah rtabel berdasarkan jumlah responden. Pada penelitian ini, responden berjumlah 20 orang, maka rtabel nya sebesar 0,422 dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Pernyataan dalam Kuesioner

Butir Instrumen	Koefisien korelasi	Batas Minimum Rtabel	Keterangan
1.	0,487	0,422	Valid
2.	0,462	0,422	Valid
3.	0,572	0,422	Valid
4.	0,456	0,422	Valid
5.	0,513	0,422	Valid
6.	0,473	0,422	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Butir Instrumen	Koefisien korelasi	Batas Minimum Rtabel	Keterangan
7.	0,504	0,422	Valid
8.	0,525	0,422	Valid
9.	0,477	0,422	Valid
10.	0,497	0,422	Valid
11.	0,591	0,422	Valid
12.	0,625	0,422	Valid
13.	0,578	0,422	Valid
14.	0,648	0,422	Valid
15.	0,525	0,422	Valid
16.	0,607	0,422	Valid
17.	0,634	0,422	Valid
18.	0,678	0,422	Valid
19.	0,558	0,422	Valid
20.	0,478	0,422	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa seluruh instrument kuesioner menunjukkan angka diatas 0,422. Sehingga dapat dikatakan, data yang didapatkan peneliti adalah valid. Maka, data dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah instrument yang digunakan dalam penelitian cukup dipercaya untuk alat pengumpul data. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius, atau mengerahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas mengunakan Cronbach's Alpha. Seluruh variable reliabel, bila harga indeks reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6 sedangkan untuk tes-tes standar atau yang distandarkan, harga indeks reliabilitas paling tidak harus mencapai 0,85 atau bahkan 0,90. Jika koefisien determinasi sama dengan nol (0), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika bersarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2019).

Tabel 3. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.862	20

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Nilai Cronbach's Alpha pada penelitian ini menunjukkan angka 0,86 dan diatas 0.85, yang berarti alat penelitian ini berfungsi dengan baik dan konsisten dalam mengukur variable yang ada.

Uji Normalitas

Untuk uji normalitas, pada penelitian ini menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang digunakan adalah, bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila nilai probabilitas (asymp. Sig (2 tailed)) pada perhitungan Kolmogorov Smirnov lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 4. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters	Mean	.000
	Std. Deviation	2.693
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.107
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,050. Dapat diputuskan bahwa nilai residual pada penelitian ini terdistribusi normal.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diperlukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y. Apabila hasil uji menunjukkan nilai R^2 tinggi, maka variabel independen memiliki pengaruh kuat terhadap variabel dependen. Begitu pula sebaliknya.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707[a]	.499	.471	2.767

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji SPSS 25, koefisien determinasi menunjukkan angka 0.471 atau bisa dikatakatan variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 47,1%. Atau menurut Sugiyono (2016), koefisien determinasi merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana model penelitian mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan nilai berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang bersifat moderat terhadap variabel Y, yang berarti kompensasi memberikan pengaruh cukup signifikan namun tidak sepenuhnya dominan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

Uji Simultan (F-Test)

Uji simultan (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh 8ariable 8ariable8nt secara 8ariabl-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap 8ariable dependen. Uji ini digunakan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan. Sebelum melakukan perhitungan uji F menggunakan software SPSS versi 25, peneliti terlebih dahulu menentukan nilai F 8aria sebagai acuan pembanding. Berdasarkan jumlah responden sebanyak 20 orang, diperoleh nilai F 8aria sebesar 4,41. Nilai ini kemudian digunakan untuk menentukan apakah hasil uji F yang diperoleh dari output SPSS menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan antara 8ariable 8ariable8nt dan 8ariable dependen dalam penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 1 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.374	1	137.374	17.941	.000[b]
	Residual	137.826	18	7.657		
	Total	275.200	19			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data hasil uji F, didapatkan Fhitung sebesar 17,941. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,94 dan Ftabel sebesar 4,41. Karena Fhitung > Ftabel (17,94 > 4,41), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Dengan kata lain, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Motivasi Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja Karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Artinya, kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan, maka semakin tinggi pula semangat, dedikasi, dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan tepat, efisien, dan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, maka tingkat motivasi kerja karyawan divisi servis juga akan meningkat. Hasil penelitian mendukung hal tersebut, di mana nilai Fhitung lebih besar daripada Ftabel (lihat Tabel 6), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil pada Tabel 5, di mana koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja berada pada kategori moderat. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mubaroq & Zulkarnaen (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sembiring & Prasetio (2018), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan Biznet Networks. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan motivasi kerja, serta memberikan masukan bagi perusahaan untuk terus memperbaiki kebijakan kompensasi agar kinerja karyawan semakin optimal.

5.SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh moderat terhadap motivasi kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis nol

(H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara. Kompensasi yang meliputi aspek finansial, seperti gaji, bonus, dan komisi, terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa ketika karyawan menerima kompensasi yang diberikan secara rasional, efektif, dan profesional, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, karyawan cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan produktif dalam bekerja.

Saran

Perusahaan perlu melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia (karyawan) agar potensi yang dimiliki dapat berkembang secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai melalui kinerja karyawan yang kompeten dan profesional di bidangnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyusun dan menerapkan sistem kompensasi yang tepat. Temuan ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam penetapan kebijakan kompensasi yang lebih rasional, efektif, dan profesional, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara serta mendukung pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada *Branch Manager*, Bapak M. K. Muna, dan *Workshop Head*, Bapak Muh Luluil Maknun, yang telah memberikan kesempatan serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di CV. Surya Indah Motor Jepara. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh karyawan Divisi Servis CV. Surya Indah Motor Jepara yang telah bersedia meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manejemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta*. *1*, 56–67.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Canada. https://books.google.co.id/books?id=DWvYAQAACAAJ

Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1) : Untuk Mahasiswa dan umum*. Mediatera.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ

Kamsir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press. https://books.google.co.id/books?id=_MzZzwEACAAJ

Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *1*(3), 72–90.

Ramadani, N. (2025). *PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MAKASSAR*. POLITEKNIK STIA LAN MAKASSAR.

Rismayadi, B., Maemunah, M., Pertiwi, W., & Sulaiman, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher. https://books.google.co.id/books?id=yhoNEQAAQBAJ

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama. https://books.google.co.id/books?id=mRYGOgAACAAJ

Sembiring, J. H., & Prasetio, A. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BIZNET NETWORKS. *Jurnal Mitra Manajemen*. https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100

Sholihah, A. R., Fauziah, M. M. R., Putri, D. M., Munir, B. M., Sari, M. A., Azahro, K. A., & Ariyadi, M. Y. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 4296–4302. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1216

Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=_AUlEAAAQBAJ

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PT Pustaka Barupress.