

Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kompensasi Pada Kemenko PMK Bagian Biro Umum SDM

Ayu Safira^{1*}, Bilgah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: ayusaff30@gmail.com

Abstrak - Motivasi adalah peran penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan ialah pemberian kompensasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan kinerja karyawan terhadap kompensasi pada Kemenko PMK Bagian Biro Umum Dan Sumber Daya Manusia. Data yang digunakan yaitu kuantitatif menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi Biro Umum Dan Sumber Daya Manusia Kemenko PMK. Populasi penelitian ini berjumlah 60 orang menggunakan metode *non-probability sampling* dengan menggunakan sampel jenuh. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS 25.0 dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kompensasi yang ditunjukkan dari uji t_{hitung} sebesar $3.279 > t_{tabel} 2.003$ dengan signifikan 0.002. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kinerja karyawan terhadap kompensasi yang ditunjukkan dari hasil uji T_{hitung} sebesar $4.190 > t_{tabel} 2.003$ dengan signifikansi 0.000. Dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan kinerja karyawan terhadap kompensasi yang ditunjukkan dari hasil F_{hitung} 119.365 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 80% sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Kompensasi

Abstract - Motivation is an important role that influences employee performance. One thing that can influence employee motivation and performance is compensation. The purpose of this research is to determine the influence of employee motivation and performance on compensation at the Coordinating Ministry for PMK, General Bureau and Human Resources Division. The data used is quantitative using primary data by distributing questionnaires to employees of the General Bureau and Human Resources division of the Coordinating Ministry for PMK. The population of this study was 60 people using a non-probability sampling method using a saturated sample. The collected data was analyzed using SPSS 25.0 using multiple linear regression analysis. The research results show that there is a positive and partially significant influence between motivation and compensation as shown by the *t*-test of $3.279 > t_{table} 2.003$ with a significance of 0.002. There is a positive and partially significant influence between employee performance on compensation as shown by the *T*-test results of $4.190 > t_{table} 2.003$ with a significance of 0.000. And there is a simultaneous positive and significant influence between employee motivation and performance on compensation as shown by the *F*count result of 119.365 with a significance value of 0.000. The adjusted *R Square* value is 80%, while the remaining 20% is influenced by other variables outside the research.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Compensation

1. Pendahuluan

Mengenai era globalisasi kerja masa kini tentunya membutuhkan orang-orang yang dapat berpikir terus menerus. Hal ini dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja yang bersaing dalam suatu bangsa tentu mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan bangsa. Hasil dari bangsa yang maju merupakan dukungan dari sumber daya yang berkualitas, yang tentunya dapat melahirkan berbagai kreativitas untuk memperkuat pembangunan bangsa. Menurut Gary Dassler manajemen sdm merupakan pendekatan dan persiapan untuk mengetahui permasalahan dan sudut pandang yang terkandung dalam SDM. Sumber daya manusia juga dianggap sebagai kegiatan mengatur, mendapatkan, menciptakan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan, baik di tingkat individu maupun organisasi.



Kemenko PMK adalah suatu landasan pemerintah yang berada di bawah tanggung jawab *President of the Republic of Indonesia*. yang dipimpin oleh koordinator menteri yaitu bapak Muhadjir Effendy. Motivasi sangat memengaruhi kinerja karyawan, dan ini berlaku untuk Kemenko PMK ketika karyawan menurunkan minat dan antusiasme mereka terhadap pekerjaan mereka, produktivitas organisasi dan prestasi karyawan dapat menurun.

Menurut (Haekel Awwali et al., 2024) Motivasi yakni situasi sebuah hal kondisi yang menggerakkan karyawan selama menyelesaikan tugas yang diberikan untuk meraih target instansi. Motivasi juga merupakan dorongan internal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Karena motivasi sangat penting untuk menunjukkan kinerja yang luar biasa dan meraih target yang telah ditetapkan, karyawan yang termotivasi akan tampil lebih optimal dan lebih efisien.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen paling signifikan yang memengaruhi sumber daya manusia di tempat kerja modern. Karena karyawan yang berkinerja tinggi dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan motivasi dan kinerja karyawan mereka. Memiliki lebih banyak karyawan yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, yang pasti akan membantu perusahaan bertahan di hadapan persaingan yang ketat di seluruh dunia. (Djaya, 2021)

Di dalam masalah ini kinerja karyawan tidak senantiasa menghadapi pembaruan, sesekali kinerja karyawan sewaktu waktu juga akan menghadapi penyusutan. Terciptanya kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan kondisi yang mendukung dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan serta karyawan mampu bekerja dengan baik. Dengan menawarkan kompensasi, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Lulut Widhayani et al., 2022) Salah satu dana atau bisa juga biaya yang mana patut disediakan oleh perusahaan adalah kompensasi yang nantinya akan diberikan kepada karyawan, dan kompensasi juga merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan pekerja, kompensasi juga merupakan bentuk pembayaran seorang karyawan yang telah ikut berkontribusi kepada suatu perusahaan. Kompensasi juga merupakan pemberian gaji atau upah seperti insentif, tunjangan, fasilitas dimana hal tersebut dapat diberikan ketika seseorang karyawan menjalankan kewajiban yang sudah ditetapkan.

Pemberian kompensasi tentunya dapat menarik seseorang karyawan yang sangat berkompeten serta mendorong mereka untuk bergabung di suatu perusahaan. Dengan adanya manajemen kompensasi yang baik hal tersebut sangat diinginkan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik, dan juga dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten. Tentunya tingkat kompensasi akan menjadi salah satu yang dapat menentukan tingkat penghasilan karyawan, kompensasi yang komparatif dapat mencerminkan status dan nilai karyawan. Antusiasme seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat terdorong jika perusahaan telah memberikan kompensasi kepada mereka, dan tentunya peningkatan produktivitas merupakan salah satu tujuan perusahaan.

2. Metode Penelitian

Studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel independen yang dipergunakan yakni motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan satu variabel dependen yakni kompensasi. Dimana motivasi menurut (Yuniarti Clara, 2020) yakni penting untuk mencapai tujuan setiap organisasi yang ditentukan. Meskipun jelas bahwa partisipasi manusia diperlukan untuk mencapai tujuan ini, melakukannya bukanlah tugas yang mudah. Untuk memastikan bahwa perilaku pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, perusahaan harus memahami insentif di tempat kerja yang mendorong perilaku ini. Dan di dalam (Indayani, 2023) Robbins menyebutkan tiga komponen motivasi utama: kebutuhan, tujuan, dan upaya. Bersama-sama, tiga komponen ini mengevaluasi tingkat upaya yang dapat dilakukan seseorang secara teratur untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

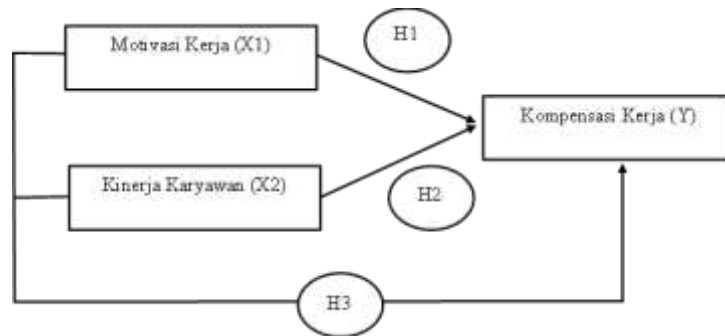
Menurut Veithzal Rivai di dalam (Nurul et al., 2021) Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dan tingkat motivasi mereka. Prestasi karyawan adalah sebuah unsur yang paling mengidentifikasi keberhasilan suatu instansi pada lingkup pengaturan tenaga kerja. Akibatnya, manajemen kinerja sangat penting guna melacak, menilai, dan meningkatkan kinerja karyawan secara teratur. Menurut Samsudin Sadili dalam Supomo dan Nurhayati (2018) di dalam (Tyas et al., 2022) kompensasi memiliki makna yang lebih inklusif dari pada upah dan gaji. Manajemen kompensasi ialah bagian dari sumber daya manusia yang menangani berbagai macam hadiah untuk individu yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan karyawan di perusahaan. Dan menurut (Sari et al., 2020) kompensasi yakni pemberian gaji yang mampu memengaruhi seberapa termotivasi dan produktif karyawan secara langsung atau tidak secara langsung. Perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak diragukan lagi memberikan kompensasi kepada karyawan adalah peran penting karena yang dapat meningkatkan motivasi mereka di tempat kerja dan menghasilkan hasil dan kinerja yang lebih baik.

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian berbasis positivistis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Menggunakan instrumen penelitian, data dikumpulkan dan dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang mapan.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data yang dipergunakan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian Biro Umum dan SDM Kemenko PMK sebanyak 60 responden. Metode pengambilan data *non- probability sampling* dengan sampel jenuh yang nantinya seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel, untuk memperlihatkan keputusan tidak mempergunakan proses pemilihan acak yang seringkali

dianggap lebih representatif pada statistik.

Dalam penelitian ini berbagai teknik analisis data digunakan dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas), uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji T parsial dan uji F simultan), dan uji koefisien determinasi R^2 . Ini akan menunjukkan bagaimana masing-masing variabel independen mempeengaruhi variabel dependen. Di bawah ini adalah gambaran kerangka berpikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pada Gambar 1, Hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- H1 : Pengaruh motivasi terhadap kompensasi pada Kemenko PMK pada Bagian Biro Umum dan SDM
- H2 : Pengaruh kinerja karyawan terhadap kompensasi pada Kemenko PMK pada Bagian Biro Umum dan SDM
- H3 : Pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap kompensasi pada Kemenko PMK Bagian Biro Umum dan SDM

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Kualitas Data

3.3.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Validitas penelitian dinilai dengan menggunakan tingkat signifikansi. Menunjukkan bahwa *degree of freedom* (df) = n-2 atau 60-2 = 58. Selain itu, jelas bahwa nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi X1

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,615	0.254	Valid
2	0,534	0.254	Valid
3	0,733	0.254	Valid
4	0,708	0.254	Valid
5	0.713	0.254	Valid

Dari hasil dari tabel 1. Uji Validitas Motivasi (X1) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi (X1) memperoleh angka r hitung > rtabel (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Motivasi (X1) valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan X2

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,880	0.254	Valid
2	0,539	0.254	Valid
3	0,880	0.254	Valid
4	0,589	0.254	Valid
5	0.700	0.254	Valid

Dari hasil tabel 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (X2) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (X2) memperoleh angka r hitung > rtabel (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (X2) valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi Y

No Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,633	0.254	Valid
2	0,723	0.254	Valid
3	0,641	0.254	Valid
4	0,724	0.254	Valid
5	0.658	0.254	Valid

Dari hasil tabel 3. Uji Validitas Kompensasi (Y) di atas, mampu dilihat bahwasanya seluruh item pernyataan dalam variabel Kompensasi (Y) memperoleh angka r hitung > r tabel (0.254). Dengan demikian mampu disimpulkan keseluruhan butir pernyataan dari variabel Kompensasi (Y) valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berfungsi sebagai alat penaksiran yang dapat dipercaya dan dapat diandalkan yang ditentukan oleh indeks yang disebut kenadalan. Jika responden memberikan jawaban serupa dari waktu ke waktu terhadap pernyataan kuesioner, kuesioner dapat dianggap reliabel. Angka yang disebut sebagai nilai koefisien kepercayaan menunjukkan seberapa tinggi hasil kepercayaan. Tes statistik Cronbach Alpha (α) dimaksudkan guna mengevaluasi reliabilitas. Dengan menentukan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 maka hasil menunjukkan reliabel. (Nilda Miftahul Janna, Herianto, 2022)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

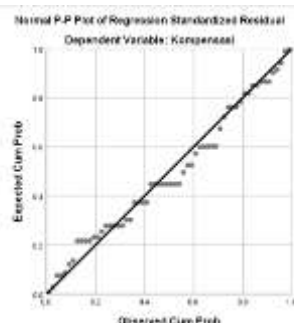
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,681	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (X2)	0,774	0.60	Reliabel
Kompensasi (Y)	0,696	0.60	Reliabel

Dari hasil tabel 4 Uji Reliabilitas di atas, mampu dilihat bahwasanya nilai cronbach's alpha Motivasi (X1) 0.681, Kinerja Karyawan (X2) 0,774, serta Kompensasi (Y) 0.696 yang mana keseluruhan variabel memperlihatkan nilai cronbach's alpha > 0.60. dengan demikian mampu disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan kemampuan guna meneliti pembuatan grafik atau diagram untuk menerapkan data adalah kunci untuk pengujian normalitas. Jika data cukup besar dan distribusi data tidak mencapai 100% normal maka hasilnya Jika tidak ada kesempurnaan, kesimpulan yang dibuat mungkin tidak akurat. Pastinya, metode Kolmogorov-Smirnov juga bisa dipakai untuk menguji normalitas. (Mardiatmoko, 2020)



Gambar 2. Grafik Normal P.P Plot of Regression Standardized Residual

Dengan demikian pada gambar 2 distribusi data residual dianggap normal, seperti yang ditunjukkan oleh grafik Uji Normalitas *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Ini karena distribusi data mengikuti distribusi normal di sekitar garis lurus.

Pada tabel 5, diketahui hasil Uji Normalitas pada One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, menunjukkan nilai yang signifikansi pada (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,189 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

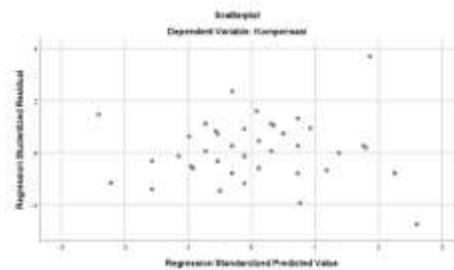
Maka bisa dinyatakan angka tersebut berdistribusi data residual normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94549891
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	positive	.102
	Negative	-.096
Tes Statistic		.102
Asmp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

3.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas adalah proses beserta maksud memeriksa adakah varians kesalahan residual di antara model regresi konstan di seluruh jangkauan nilai variabel independen. Pola tertentu dalam grafik scatterplot dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas. (Nurdiana et al., 2020)



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bila tidak terdapat pola yang jelas, semacam titik-titik tersebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Namun demikian bisa dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.2.3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dapat dinilai dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Toleransi nilai. Apabila $VIF < 10$ dan Toleransi $> 0,10$, multikolinearitas tidak dianggap ada.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.220	4.541
	Kinerja Karyawan	.220	4.541

a. Dependent Variable: Kompensasi

Berdasarkan pada tabel 6 dapat diketahui, hasil uji multikolinearitas, pada nilai *tolerance* $0,220 > 0,10$ dan jumlah nilai $VIF 4,541 < 10$. Maka dapat dikatakan multikolinearitas tidak terjadi.

3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dengan maksud memahami hasil di antara model yang menghubungkan variabel dependen (Y) bersama variabel independen (X), yang mana dapat diketahui lebih dari satu, dan memungkinkan pembuatan model linear. (Fairuzsyifa et al., 2022)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.911	.970	
	Motivasi	.374	.114	.406
	Kinerja Karyawan	.440	.105	.519

a. Dependent Variable: Kompensasi

$$Y = 3,911 + 0,374 (X1) + 0,440 (X2) \quad (1)$$

1. Nilai konstanta 3,911, disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), variabel kinerja karyawan (X2) masing-masing bernilai 0, sehingga nilai kompensasi (Y) adalah 3,941.
2. Besaran koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,374, disimpulkan bila motivasi berpengaruh positif terhadap kompensasi. Dengan kata lain, jika motivasi meningkat sebesar satu angka, dengan demikian kompensasi juga akan bertambah sebanyak 0,374.
3. Kinerja karyawan berdampak positif pada kompensasi, menurut koefisien regresi variabel kinerja 0,440, yang berarti kompensasi juga akan meningkat sebesar 0,440.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji T (Parsial)

Uji T atau Uji Parsial dapat dipakai agar menentukan signifikansi parsial dari pengaruh variabel independen dan terikat. Uji T bertujuan untuk menentukan benarnya hipotesis penelitian bahwa ada dampak yang signifikan. Tentu saja, penelitian ini menggunakan Uji T bersama tingkat kepercayaan 95% atau 0.05. Tujuan uji T ialah untuk melihat perbedaan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . (No et al., 2021)

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	4.034	.000
	Motivasi	3.279	.002
	Kinerja Karyawan	4.190	.000

a. Dependent Variable: Kompensasi

Diketahui pada tabel 8 Jumlah T_{hitung} untuk variabel Motivasi (X1) ialah 3.279, dan nilai T_{hitung} untuk variabel Kinerja Karyawan (X2) adalah 4.190. Dimana rumus berikut digunakan untuk menemukan hasil T_{tabel} dari penelitian ini:

Rumus t_{tabel} : $t (a/2; n-k-1)$

$$: 0.05 / 2 = 0.025; 60 - 3 - 1 = 56$$

$$: 0,025; 39 (t_{tabel}: 2.003)$$

Disimpulkan Motivasi (X1) terdapat $t_{hitung} 3,279 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai Sig. $0.002 < 0.05$ sedangkan Kinerja Karyawan (X2) terdapat $t_{hitung} 4,190 > t_{tabel} 2.003$ serta nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Dengan demikian Motivasi (X1) serta Kinerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada Kompensasi (Y) pada Bagian Biro Umum dan SDM Kemenko PMK.

3.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F dipergunakan dengan maksud mengukur tingkat signifikansi pengaruh simultan variabel independen pada variabel dependen. Ini dicapai dengan melakukan perbandingan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . (Fitriadi., 2021)

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.906	2	110.453	119.365	.000 ^b
	Residual	52.744	57	.925		
	Total	273.650	59			

Berdasarkan hasil tabel 9 nilai F hitung sebesar 119.365, yang lebih besar dari nilai F tabel, ditemukan. Nilai F tabel dicari dengan menggunakan persamaan berikut:

Rumus F tabel: $f(k; n - k)$

: (3; 60-3)

: (3:57)

F tabel : 2,77

Oleh karena itu, nilai F hitung $119.365 > F$ tabel 2,77, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa baik Motivasi (X1) maupun Kinerja Karyawan (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kompensasi (Y).

3.5 Uji Koefisien Determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi menurut Ghozali (2012:102) di dalam (Shabrina, 2020) Tujuannya adalah untuk mengevaluasi seberapa banyak variabel independen memperhitungkan variabel dependen. Di ruang output SPSS, koefisien determinasi ditemukan di tabel Summary Model bersama keterangan *Adjusted R Square*, yang itu menunjukkan tingkat variasi dalam variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen tanpa dipengaruhi faktor lain.

3.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dipergunakan dalam rangka mengukur kontribusi guna dari sebuah item variabel independen sehubungan dengan variabel dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial X1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.865 ^a	.748	.744	1.091

Berdasarkan hasil dari Uji Koefisien Determinasi Parsial pada tabel 10 nilai Adjusted R Square variabel Motivasi (X1) ialah 0,744, atau sama dengan 74,4%, ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Parsial X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.718	.767	1.040

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial pada tabel 11 nilai *Adjusted R Square* kinerja karyawan (X2) ialah 0,767, atau 76,7%, ini menunjukkan ada pengaruh yang kuat.

3.5.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.800	.962

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 12, peneliti menemukan bahwa hasil dari Uji Koefisien Determinasi simultan menghasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,800 atau 80%. Ini memperlihatkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kompensasi (Y) sebesar 0,800 atau 80%. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini dipengaruhi sebesar 20%.

4. Kesimpulan

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada uji T Parsial dimana Motivasi (X1) terdapat $t_{hitung} 3.279 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai Sig. $0.002 < 0.05$ sedangkan Kinerja Karyawan (X2) terdapat $t_{hitung} 4.190 > t_{tabel} 2.003$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat kesimpulannya motivasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kompensasi. Sedangkan untuk uji F Simultan dimana nilai $F_{hitung} 119.365 > F_{tabel} 2.77$ dan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ variabel motivasi dan kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Referensi

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i01.p06>
- Fairuzsyifa, A. I. et al. (2022). Analisis regresi linier berganda pengaruh minat calon mahasiswa di universitas muhammadiyah surakarta menggunakan python. 265–272.
- Fitriadi, Heri. (2021). Pengaruh Suasana Resto Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Lan's Resto Dan Cafe Lahat. *JT-IBSI*. 7(1), 35–51. <https://doi.org/10.3652/jt-ibsi.v6i02.287>
- Haekel Awwali, M. et al. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Indayani, S. (2023). Pertumbuhan Karier , Stres Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pegawai Tetap Non PNS RSJ Prof . Dr . Soerojo Magelang).
- Lulut Widhayani et al. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L .*]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometric Equation of Young Walnuts). 14(3), 333–342.
- Nilda Miftahul Janna, Herianto, M. P. (2022). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *Nurdiana, D. et al. (2020). Pengaruh Profitabilitas Dan Kebijakan Deviden*. 4(1), 84–91.
- Nurul, A. et al. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2377–2393.
- Sari, A. et al. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Shabrina, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Muslim Galeri Indonesia. 3(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung
- Tyas, A. et al. (2022). Studi Literatur Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Kompensasi Yang Diterima Oleh Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Budaya Volume 43, Nomor 1*, 45–59.
- Yuniarti Clara. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Penjualan Di Pt. Tunasjaya Mekararmada. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248–253.