

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH ATAS KEMENTERIAN PENDIDIKAN BUDAYA RISET DAN TEKNOLOGI JAKARTA SELATAN

Na'imah<sup>1</sup>, Nariah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>Naimah1699@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02459@unpam.ac.id

### Abstract

*This research aims to analyze the influence of compensation and work motivation on the performance of non-PNS employees at the Directorate of "Senior High School" Development, Directorate General of Basic Education, Ministry of Research, Technology and Higher Education Indonesia, South Jakarta. The total sampling method was used to obtain 73 samples. Multiple linear regression analysis assisted by SPSS 26 was used in this research. The results show that work compensation and work motivation have a partial and simultaneous positive effect on performance. Linear regression equation for work compensation on performance  $Y = 21,282 + 0,374X_1$  the calculated  $t$  value is  $2,905 > t$  table  $1,666$ , the correlation value is  $0,501$  and the coefficient of determination is  $0,240$ . Linear regression equation for work motivation on performance  $Y = 20,723 + 0,336 X_2$  the calculated  $t$  value is  $2,619 > t$  table  $1,666$ , the correlation value is  $0,485$  and the coefficient of determination is  $0,224$ . Work compensation and work motivation also have a fairly strong positive relationship with performance. These results show that if compensation and motivation are increased, employee performance will also increase. The multiple linear regression equation  $Y = 15,092 + 0,253X_1 + 0,211X_2$ , the calculated  $F$  value is  $16,284$ , the correlation value is  $0,563$  and the coefficient of determination is  $0,298$ .*

*Keywords: Compensation; Motivation; and Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Non- PNS Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi RI Jakarta Selatan. Metode total sampling digunakan untuk mendapatkan 73 orang sampel. Analisis regresi linear berganda berbantuan SPSS 26 digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Persamaan regresi linear kompensasi kerja terhadap kinerja  $Y = 21,282 + 0,374X_1$ , nilai  $t$  hitung  $2,905 > t$  tabel  $1,666$ , nilai korelasi  $0,501$ , dan koefisien determinasi  $0,240$ . Persamaan regresi linear motivasi kerja terhadap kinerja  $Y = 20,723 + 0,336 X_2$ , nilai  $t$  hitung  $2,619 > t$  tabel  $1,666$ , nilai korelasi  $0,485$ , dan koefisien determinasi  $0,224$ . Kompensasi kerja dan motivasi kerja juga memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan jika kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Adapun persamaan regresi linear

berganda  $Y = 15,092 + 0,253X_1 + 0,211X_2$ , nilai F hitung 16,284, nilai korelasi 0,563 dan koefisien determinasi 0,298.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; dan Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Memperhatikan adanya pengaruh kinerja karyawan pada produktivitas karyawan, terutama karena karyawan merupakan sosok sentral bagi kemajuan organisasi, sehingga setiap organisasi perlu melakukan transformasi agar capaian-capaian strategis organisasi dapat terwujud. Namun demikian, terdapat beberapa organisasi yang belum memperhatikan produktivitas karyawan dan hanya mengandalkan intuisi organisasi dalam menilai kinerja karyawan, ataupun terdapat beberapa organisasi yang belum melaksanakan assessment kinerja karyawan secara efektif.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai setiap sasaran organisasi, maka sudah seharusnya organisasi melakukan assessment dalam mengukur tingkat kinerja karyawan, seperti salah satunya kelembagaan yang mengatur urusan pemerintahan di bidang pendidikan, budaya, riset, dan teknologi. Berikut data kinerja pegawai non PNS perusahaan Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan yang terdiri dari Tahun 2020-2022:

Tabel 1.1  
 Data Penilaian Kinerja Pegawai Non PNS Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan

Aspek Penilaian	Minimal Penilaian Pegawai Non PNS	Tahun			Rata-Rata	Keterangan
		2020	2021	2022		
Tanggung Jawab	10	9	9	9	9	Memenuhi
Kerjasama	8	7	7	6	7	Tidak Memenuhi
Kehadiran	9	8	8	7	8	Memenuhi
Ketepatan Waktu	8	7	6	7	7	Tidak Memenuhi
Kemampuan Komunikasi	7	7	6	6	6	Tidak Memenuhi
Kejujuran	10	9	8	6	8	Memenuhi
Inisiatif	8	6	7	5	6	Tidak Memenuhi
Kualitas Kerja	10	8	7	6	7	Tidak Memenuhi
Efektivitas	8	7	6	7	7	Tidak Memenuhi
Sikap	7	7	6	5	6	Tidak Memenuhi
Produktif	8	8	7	6	7	Tidak Memenuhi
Kemandirian	7	6	6	6	6	Tidak Memenuhi
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>89</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	<b>84</b>	
<b>Persentase</b>	<b>100%</b>	<b>89%</b>	<b>83%</b>	<b>76%</b>	<b>84%</b>	
<b>Total Pegawai Non PNS</b>		<b>73 Orang</b>				

Sumber: (Direktorat Pembinaan SMA Ditjen Dikdasmen, 2020)

Pada tabel 1.1 tersebut, diuraikan berbagai aspek penilaian yang dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan. Seperti pada Tahun 2020, persentase kinerja pegawai Non PNS berada pada skor 89% yang tertinggi diantara tahun-tahun berikutnya. Adapun secara berurutan data kinerja pada Tahun 2021 dan 2022 sebesar 83% dan 76%. Dengan kata lain, terdapat penurunan tingkat kinerja pegawai Non PNS pada lembaga ini dan akan berpengaruh secara langsung pada sasaran-sasaran besar kelembagaan. Penurunan ini mungkin bisa terjadi karena adanya perbedaan kompensasi antar pegawai Non PNS dan penurunan motivasi kerja sebagai penggerak produktivitas kinerja seseorang.

Adapun data kompensasi pada Direktorat SMA Ditjen Dikdasmen dari Tahun yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2  
 Data Kompensasi Gaji Pegawai Non-PNS Direktorat Jenderal Pendidikan SMA Kementerian Pendidikan Budaya Riset dan Teknologi Jakarta Selatan

No	Jabatan	Uraian Kerja	Bentuk Kompensasi	Keterangan
1.	Staff Keuangan	Membantu bendahara dalam membuat laporan realisasi anggaran, mengajukan SPP, UP, GU, dan TU.	Gaji pokok sebesar 4.700.000 dan insentif	Jika ada dinas
2.	Staff Administrasi	Membagi tugas kepada kepala sub-bagian administrasi, kesekretarian, tata usaha dan pengarsipan, Menyusun anggaran yang diperlukan administrasi umum	Gaji pokok sebesar 4.700.000 dan insentif	Jika ada dinas
3.	Front Office	Melayani tamu	Gaji pokok sebesar 4.700.000 dan insentif	Jika ada dinas
4.	Driver	Mengantar atasan jika ada dinas atau keperluan lain	Gaji pokok sebesar 4.700.000 dan insentif	Gaji bulanan
5.	Pramubakti	Membantu kegiatan administrasi (Foto Copy), Pengantaran dan Penjemputan dokumen, Menjaga kebersihan lingkungan	Gaji pokok sebesar 4.700.000 dan insentif	Gaji bulanan

Sumber: (Hasil Survey)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan jika pembagian uraian kerja dan jabatan bisa memberikan bentuk kompensasi yang bermacam-macam. Pada staff keuangan, administrasi, dan front office yang bekerja di Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas Ditjen Dikdasmen biasanya akan mendapatkan bentuk kompensasi berupa gaji pokok dan insentif, sedangkan pada

pegawai non pns yang berprofesi sebagai supir dan pramubakti hanya mendapatkan insentif dari gaji pokok saja.

Motivasi kerja adalah tahapan yang akan membangkitkan, memberikan energi, mengarahkan, serta menopang dari perilaku serta kinerja. Motivasi kerja berhubungan dengan proses dari manajemen dalam memengaruhi perilaku atas pengetahuan yang akan membuat seseorang melakukan pekerjaan tersebut. Motivasi kerja dapat muncul dalam karyawan sesuai dengan kebutuhan individu yang membutuhkan dalam kepuasan sehingga individu tersebut akan melakukan serangkaian kerja yang telah diberikan kepadanya. Selain itu, terdapat tahapan psikologis yang memengaruhi akan upaya serta sumber daya personal yang akan dialokasikan terhadap pekerjaan, yang akan menunjukkan sebuah arah, intensitas, integritas, serta persistensi akan tindakan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan alasan personal kepada individu dalam melakukan suatu pekerjaan sebagai sarana dalam memenuhi kebutuhan, dimana tahapan ini berkembang berdasarkan berdasarkan psikologis seseorang yang berlangsung dalam diri seseorang, tetapi dapat dilihat dari arah, intensitas, integritas, serta persistensi akan aktivitas yang dilaksanakan pada pekerjaan tertentu.

Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan merupakan unsur pelaksana dari tingkat eselon I yang berada dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan pada Kabinet Kerja (2014-2019). Direktorat Jenderal ini berfungsi dalam menyelenggarakan perumusan serta pelaksanaan kebijakan pada bidang pendidikan dasar dan menengah. Tetapi sejak Tahun 2019, Ditjen Dikdasmen bergabung dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat menjadi Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah. Adapun susunan organisasi ini berdasarkan Permendikbud No. 11 Tahun 2015, Ditjen ini terdiri dari: 1) Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah; 2) Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar; 3) Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama; 4) Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Atas; 5)

Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan; dan 6) Direktorat Pembinaan Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Rini Astuti & Suhendri, 2020 Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Volume 5 Nomor 2 September 2019 ISSN: 2477-6718 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada PT. Tunas Jaya Utama Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, tempat penelitian adalah di PT. Tunas Jaya, Kota Medan dengan jumlah sampel 32 orang. teknik pengumpulan data yang digunakan adalah; Studi dokumentasi, Wawancara (Interview), Daftar Pertanyaan (quesioner) yang Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja; Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja; Kompensasi dan Motivasi keduanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan

Anton Hindardjo & Ririn Adi Utami, 201 MALIA: Jurnal Ekonomi Islam Volume 11 Nomor 1 Desember 2019 ISSN : 2477-8338 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu melalui observasi dan kuisioner kepada seluruh karyawan internal auditor yang bekerja di 5 Baitulmal wattamwil (BMT) se kota Tangerang sebanyak 35 orang responden. Variabel kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap karyawan internal auditor di 5 BMT di Kota Tangerang Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan internal auditor di 5 BMT di Kota Tangerang

Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati & Siti Mariana, 2018) Jurnal Sistem Informasi Volume 2 Nomor 1 2018 ISSN : 2598-0330 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian yaitu Pusat Penelitian Kelapa Sawit kepada 47 orang responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh

peneliti dengan cara memberikan kuesioner kepada para karyawan. Secara parsial kompensasi dan motivasi kerja tidak ada yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fx Pudjo Wibowo, 2018 SAINS : Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume X Nomor 2 Juni 2018 ISSN : 1978-2241 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu melalui observasi dan kuisisioner kepada seluruh karyawan PT Indoraya Internasional jumlah sampel 100 orang. Secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional. Dan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoraya Internasional

Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hidayat & Kusnanto Darmawan, 2019) Progress Conference Volume 2 Tahun 2019 ISSN : 2622-304X Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang dilakukan yaitu melalui observasi dan kuisisioner kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang dengan jumlah sampel 30 orang. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Secara simultan kompesasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

Roni Binsar Tua Pasaribu, 2020 Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan

sampel sebanyak 50 (lima puluh) karyawan PT. Taruna Jaya Kerupuk. Metode pengumpulan data terbagi menjadi 2 (dua) yaitu Primer berupa wawanacra langsung dan Sekunder berupa studi kepustakaan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Taruna Jaya Kerupuk); Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Taruna Jaya Kerupuk); dan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Taruna Jaya Kerupuk)

Heryenzus & Restui Laia, 2018) JIM UPB Volume 6 Nomor 2 Tahun 2018 ISSN : 2337-3350 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT BNI Batam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 116 karyawan PT BNI Cabang Batam. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam.

Zackharia Rialmi & Selvi Sasmanita, 2021 JURNAL MADANI : Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora Volume 4 Nomor 2 September 2021 ISSN : 2615-1995 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri Jenis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan PT. PT Putra Abadi Jaya Mandiri. Uji data dilaksanakan dengan uji instrumen, uji korelasi, uji regresi liner sederhana Kompensasi dan motivasi secara berama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tasya Shafira Ardini & Mahir Pradana, 2021) SEIKO : Journal of Management & Business Volume 4 Nomor 2 Tahun 2021 ISSN : 2598-831X Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi

Indonesia Kanwil Manado Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, jumlah sampel sebanyak 125 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

##### 2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

##### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

##### 4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

#### c. Analisis Regresi Linier

##### 1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

#### d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1 \cdot x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
1.	Saya menerima besaran gaji sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan.	0,848	0,227	Valid
2.	Besaran gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup	0,834	0,227	Valid
3.	Insentif terhadap pegawai non PNS telah diberikan kantor sesuai dengan target yang dicapai oleh pegawai non PNS.	0,796	0,227	Valid
4.	Kantor memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi tinggi.	0,759	0,227	Valid
5.	Fasilitas yang diberikan kantor membantu memudahkan saya dalam bekerja.	0,694	0,227	Valid
6.	Fasilitas kantor dalam kondisi layak dan baik	0,684	0,227	Valid
7.	Kantor memberikan asuransi kecelakaan kerja untuk pegawai non PNS.	0,699	0,227	Valid
8.	Kantor memberikan asuransi kesehatan untuk pegawai non PNS.	0,771	0,227	Valid
9.	Tunjangan hari raya yang diberikan kantor sesuai dengan posisi pegawai dalam kantor.	0,702	0,227	Valid
10.	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan	0,844	0,227	Valid
11.	Saya bangga mengabdikan sebagai non PNS di instansi meskipun tidak mendapat uang pensiun	0,787	0,227	Valid
12.	Saya merasa perlu adanya uang pensiun bagi pegawai non PNS	0,769	0,227	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung > r tabel 0,227. Maka item pertanyaan dapat dinyatakan layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam penelitian

Tabel 4. 9  
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1.	Saya termotivasi untuk selalu bekerja sesuai standar.	0,760	0,227	Valid
2.	Kantor memberikan standar kerja yang tegas	0,855	0,227	Valid
3.	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan	0,803	0,227	Valid
4.	Saya merasa senang ketika menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,853	0,227	Valid
5.	Kantor membuat Saya merasa bahwa keberadaan saya itu berharga	0,832	0,227	Valid
6.	Pujian dari rekan maupun atasan membuat saya merasa berharga di dalam kantor	0,827	0,227	Valid
7.	Saya bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,751	0,227	Valid
8.	Lingkungan di dalam kantor membuat saya terpacu untuk bekerja keras	0,853	0,227	Valid
9.	Kantor memberikan pengawasan yang sesuai standar peraturan yang berlaku terhadap pegawai non PNS dalam pekerjaan yang dikerjakan	0,758	0,227	Valid
10.	Tingginya tingkat pengawasan membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja	0,761	0,227	Valid
11.	Saya memiliki semangat juang yang tinggi	0,820	0,227	Valid
12.	Atasan di kantor menambah semangat juang	0,781	0,227	Valid
13.	Pegawai non PNS mematuhi peraturan disiplin kerja baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis	0,758	0,227	Valid
14.	Lingkungan kerja membuat saya lebih terpacu untuk disiplin dalam bekerja	0,705	0,227	Valid

Sumber: Ditolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung > r tabel 0,227. Maka item pertanyaan dapat dinyatakan layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam penelitian.

Tabel 4. 10  
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
1.	Jumlah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Saya saat ini	0,788	0,227	Valid
2.	Jumlah pekerjaan Saya merata setiap bulannya	0,732	0,227	Valid
3.	Hasil kerja Saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan kantor	0,823	0,227	Valid
4.	Hasil kerja Saya dinilai baik oleh pimpinan/atasan	0,699	0,227	Valid
5.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0,781	0,227	Valid
6.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,785	0,227	Valid
7.	Saya hadir dan pulang tepat waktu	0,751	0,227	Valid
8.	Rekan kerja memberikan informasi kepada rekan lainnya bila datang terlambat	0,704	0,227	Valid
9.	Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja di kantor.	0,751	0,227	Valid
10.	Tanpa diminta rekan kerja berinisiatif membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,753	0,227	Valid

Sumber: Ditolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung > r tabel 0,227. Maka item pertanyaan dapat dinyatakan layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,936	12

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai Chronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,936 > 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner variabel Kompensasi Kerja (X<sub>1</sub>) reliabel.

Tabel 4. 12  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,954	14

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai Chronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,954 > 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) reliabel.

Tabel 4. 13  
 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,916	10

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Chronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,916 > 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner variabel Kinerja Pegawai (Y) reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik  
 1) Uji Normalitas

Tabel 4. 14  
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.37713054
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.081
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 yaitu 0,200 > 0.05. Maka dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16  
 Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.092	4.477			3.371	.001		
Kompensasi Kerja	.253	.087	.339		2.905	.005	.718	1.393
Motivasi Kerja	.211	.081	.305		2.619	.011	.718	1.393

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada variabel Kompensasi Kerja (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar  $1,393 < 10$  dan nilai tolerance sebesar  $0,718 > 0,10$ . Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15  
 Hasil Uji Heteroskedastisitas  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.260	2.949			3.479	.001
Kompensasi Kerja	-.107	.057	-.251		-1.864	.066
Motivasi Kerja	-.028	.053	-.072		-.531	.597

a. Dependent Variable: Abs Res  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Kompensasi Kerja (X1)  $> 0,05$  yaitu  $0,066 > 0,05$ . Sedangkan pada variabel Motivasi Kerja (X2)  $> 0,05$  yaitu  $0,597 > 0,05$ . Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17  
 Hasil Uji Autokorelasi  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563 <sup>a</sup>	.318	.298	4.43922	1.679

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa nilai  $d = 1,679$  sedangkan nilai  $du = 1,5360$  dan nilai  $4 - du = 2,464$  artinya nilai durbin Watson ( $d$ )  $> du$  dan  $d < 4 - du$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18  
 Hasil Uji Regresi Linier X1 terhadap Y  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	21.282	3.957			5.378	.000
Kompensasi Kerja	.374	.077	.501		4.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut:  
 $Y = 21,282 + 0,374X1$ .

Tabel 4. 19  
 Hasil Uji Regresi Linier X2 terhadap Y  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	20.723	4.243			4.884	.000
Motivasi Kerja	.336	.072	.485		4.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut:  
 $Y = 20,723 + 0,336 X2$

Tabel 4. 20  
 Hasil Uji Regresi Linier X1 dan X2 terhadap Y  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	15.092	4.477			3.371	.001
Kompensasi Kerja	.253	.087	.339		2.905	.005
Motivasi Kerja	.211	.081	.305		2.619	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut:  
 $Y = 15,092 + 0,253X1 + 0,211X2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22  
 Hasil Uji Korelasi X1 terhadap Y  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.240	4.61883

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja  
 Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai R sebesar 0,501 yang menunjukkan terdapat hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.21 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel

bebas dan variabel terikat memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Korelasi X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.235	.224	4.66607
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai R sebesar 0,485 yang menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.21 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Korelasi X1 dan X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.318	.298	4.43922
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 didapatkan nilai R sebesar 0,563 menunjukkan terdapat hubungan antara kompensasi kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.21 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel kompensasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga. Ditemukan juga jika kompensasi kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja

pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga

f. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.240	4.61883
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,251 atau 25,1%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 25,1% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Kompensasi Kerja. Sedangkan 74,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

**Tabel 4. 26**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485 <sup>a</sup>	.235	.224	4.66607
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,235 atau 23,5%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 23,5% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Motivasi Kerja. Sedangkan 76,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 <sup>a</sup>	.318	.298	4.43922
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,318 atau 31,8%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat

hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 31,8% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan 68,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28  
 Hasil Uji t (Parsial)  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.092	4.477		3.371	.001
	Kompensasi Kerja	.253	.087	.339	2.905	.005
	Motivasi Kerja	.211	.081	.305	2.619	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.28 dapat disimpulkan bahwa pada variabel Kompensasi Kerja nilai t hitung sebesar 2,905 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 menyatakan bahwa nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan diperoleh kesimpulan yaitu ditolak  $H_0$  serta diterimanya  $H_a$  atau variabel Kompensasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Pada variabel Motivasi Kerja nilai t hitung sebesar 2,619 dengan nilai signifikansi sebesar 0,011 menyatakan bahwa nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  dan diperoleh kesimpulan yaitu ditolak  $H_0$  serta diterima  $H_a$  atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 29  
 Hasil Uji F (Simultan)  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.793	2	320.896	16.284	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1379.468	70	19.707		
	Total	2021.260	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.29 dapat disimpulkan bahwa nilai F sebesar  $16,284 > 3,13$  (didapat dari tabel F dengan  $DF_1 = 2$  karena 2 variabel bebas sedangkan  $DF_2 = 73 - DF_1 - 1 = 73 - 2 - 1 = 70$  karena sampel sebanyak 73 orang) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka secara simultan variabel Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana uji korelasi R 0,501 artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 25,1% dan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t diperoleh nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dengan nilai t hitung sebesar  $2,905 > t$  tabel 1,666. Maka dapat disimpulkan bahwa ditolak  $H_0$  serta diterimanya  $H_1$  atau variabel Kompensasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana uji korelasi R 0,485 artinya berkorelasi cukup kuat, koefisien determinasi sebesar 23,5% dan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji t diperoleh nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$  dengan nilai t hitung sebesar  $2,619 > t$  tabel 1,666. Maka dapat disimpulkan bahwa ditolak  $H_0$  serta diterimanya  $H_2$  atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dimana uji korelasi R 0,563 artinya berkorelasi kuat, koefisien determinasi sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, uji F diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan nilai F hitung sebesar  $16,284 > F$  tabel 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa ditolak  $H_0$  serta diterimanya  $H_3$  atau variabel Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: USISU Press.
- [2] Ardini, T.S., & Pradana, M., (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia

- Kanwil Manado. SEIKO : Journal of Management & Business. 4(2). 16-35.
- [3] Astuti, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- [4] Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia In Kinerja Karyawan. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati.
- [5] Cheng, L.Y. (2013). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19), 7885-7898. <https://doi.org/10.5897/ajbm10.1586>
- [6] Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(1), 3.
- [7] Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647-661.
- [8] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Halim & Andreani. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Jurnal AGORA*, 5(1).
- [10] Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- [11] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [12] Heryenzus & Laia, R., (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB*. 6(2). 12-21.
- [13] Herzberg. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Willey & Sons.
- [14] Hindardjo, A., & Utami, R. A., (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- [15] Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.
- [16] Juliandi A, I., Manurung S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- [17] Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853-859. <https://doi.org/2303-1174>