

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kesehatan

Putri Maulidia Harom¹, Frida Aprillia², Sonny Fransisco Siboro³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Dewi Sartika No. 289, Cawang, Jakarta Timur

Email: putriharom16@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id², sonny.sof@bsi.ac.id³

Submit: 11-10-2025	Revisi: 13-10-2025	Terima 16-10-2025	Terbit Online: 19-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Kinerja pegawai merupakan aspek krusial dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah, termasuk Kementerian Kesehatan. Namun, tantangan seperti pegawai merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan beban kerja dan kurangnya pemberian apresiasi pada pegawai masih kerap ditemukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif statistik dengan metode observasi dan survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi berjumlah 40 responden, menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan bantuan IBM SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $6,008 > 2,026$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar $11,625 > 2,026$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar $66,796 > 3,25$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - Employee performance is a crucial aspect in determining the success of a government agency, including the Ministry of Health. However, challenges such as employees feeling that compensation is not commensurate with their workload and lack of appreciation for employees are still frequently encountered. This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Secretariat of the Directorate General of Primary and Community Health. The approach used is quantitative statistics with observation and survey methods through the distribution of questionnaires to the entire population of 40 respondents, using a saturated sampling technique. Data were analyzed with the help of IBM SPSS version 23. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of $6.008 > 2.026$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t value of $11.625 > 2.026$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables showed a significant positive influence on employee performance with a calculated F value of $66.796 > 3.25$ and a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Faktor strategis pada pencapaian tujuan organisasi ialah sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang dimilikinya. Dengan kata lain, kemajuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari kontribusi optimal para pegawainya, sama halnya dengan instansi pemerintah seperti Kementerian Kesehatan khususnya Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas.

inerja ialah ketetapan yang didapat oleh pribadi atau kelompok pada sebuah perusahaan yang sejalan dengan hak dan tanggung jawab individu dengan tujuan menciptakan hasil yang sesuai dengan sasaran perusahaan, dilakukan secara sah serta berlandaskan norma dan etika (Ishak et al., 2021). Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompensasi. Pegawai menerima kompensasi berupa penghargaan atau imbalan untuk kontribusi dan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang sesuai dapat membangkitkan

semangat kerja dan mendorong produktivitas. Sebaliknya, kinerja pegawai dapat menurun akibat berkurangnya motivasi di tempat kerja yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan efektivitas kerjanya dalam organisasi. Bentuk kompensasi dapat berupa pemberian finansial langsung maupun tidak langsung serta penghargaan non-finansial lainnya (Enny dalam Razmayanti & Kusuma, 2024, dikutip dalam Fahira & Lestari, 2025).

Permasalahan pada sistem kompensasi masih ditemukan seperti pemberian gaji yang kurang sesuai, ketepatan waktu pemberian gaji, fasilitas yang kurang memadai. Hal tersebut kemudian dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat 4 indikator kompensasi menurut Hasibuan dalam (Handoko et al., 2021), yaitu:

- Gaji, yaitu uang yang disalurkan secara bulanan kepada pegawai atas kinerjanya untuk perusahaan.
- Insentif, yaitu imbalan dalam bentuk finansial yang disalurkan kepada pegawai atas kinerjanya yang melebihi standar.
- Tunjangan, merupakan kompensasi tertentu yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya.
- Fasilitas, yaitu sarana pendukung yang disediakan oleh perusahaan.

Selain kompensasi, pemberian motivasi atau semangat yang berkualitas akan mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan semangat yang menstimulasi pegawai untuk bergerak pada pencapaian kinerja maksimal, Hasibuan dalam (Mulyeni et al., 2023). Pegawai yang termotivasi cenderung lebih menghasilkan output yang lebih tinggi, inovatif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi di tempat kerja dapat menghasilkan semangat atau keinginan karyawan untuk berbuat lebih baik karena motivasi sering kali didefinisikan sebagai kebutuhan untuk mendorong perilaku menuju tujuan tertentu (Suswati, 2022).

Menurut Edison dalam (Siringoringo et al., 2023) indikator motivasi kerja mengacu pada hierarki kebutuhan, meliputi:

- Kebutuhan fisiologis, ialah kepentingan dasar manusia seperti makan, minum, dan istirahat serta dapat dipenuhi melalui upah atau kompensasi yang layak.
- Kebutuhan rasa aman, yaitu keinginan rasa aman dan perlindungan dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis, serta stabilitas pekerjaan.
- Kebutuhan disukai, merupakan kebutuhan untuk diterima dan dihargai dalam lingkungan sosial kerja.
- Kebutuhan harga diri, merupakan kebutuhan terhadap rasa percaya diri, penghargaan, pengakuan, dan pencapaian prestasi.

- Kebutuhan pengembangan diri, merupakan kebutuhan untuk kesempatan dalam berkembang dan meningkatkan potensi diri melalui pelatihan atau promosi jabatan.

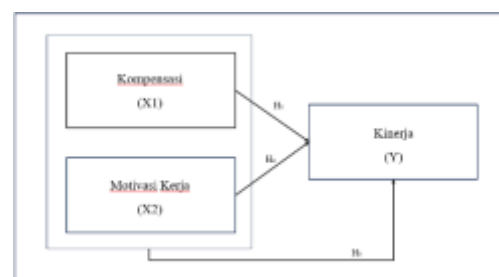
Kinerja didefinisikan sebagai penampilan dan hasil kerja individu, baik bentuk barang maupun jasa. Biasanya digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi karyawan atau organisasi kerja yang relevan guna menunjukkan keahlian karyawan (Fauzi & Nugroho, 2020).

Menurut Setiana dalam (Siringoringo et al., 2023) indikator pengukuran kinerja pegawai secara individu, diantaranya:

- Kualitas, mengukur apakah capaian kerja yang diraih oleh pegawai telah memenuhi kriteria atau ketentuan yang sudah diberlakukan.
- Kuantitas, menunjukkan tingkat pekerjaan yang dapat dituntaskan dalam jangka waktu tertentu.
- Ketepatan waktu, kemampuan pegawai dalam menuntaskan pekerjaan tepat pada batas waktu yang telah ditentukan.
- Efektivitas, menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, biaya) sebaik mungkin guna meraih hasil yang ditargetkan.
- Kemandirian, kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan pada bantuan orang lain.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang ditemukan pada studi-studi terdahulu. Beberapa penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti pada penelitian yang dilakukan (Dahlia & Fadli, 2022) dan (Santi & Widodo, 2021) sedangkan pada penelitian yang dilakukan (Mulyeni et al., 2023) menunjukkan hasil positif pada pengaruh motivasi terhadap kinerja tetapi tidak signifikan.

Terdapat kerangka berpikir pada penelitian ini, sebagai berikut



Sumber: Penulis, 2025

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berlandaskan kerangka berpikir, demikian disusun hipotesis penelitian sebagai di bawah ini:

H_{01} : Diduga kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

Ha₁ : Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

Ho₂ : Diduga motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

Ha₂ : Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

Ho₃ : Diduga kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

Ha₃ : Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Setditjen Kesehatan Primer dan Komunitas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas, Kementerian Kesehatan selama 1 bulan dari tanggal 15 Mei – 15 Juni 2025 ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan beberapa variabel penelitian. Dalam penelitian ini, Kompensasi sebagai variabel X1, Motivasi Kerja sebagai variabel X2, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel (Fajri et al., 2022). Di mana total populasi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas, Kementerian Kesehatan yang terdiri dari 40 orang diambil sebagai sampel.

Dalam pengambilan data, pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert yang menyajikan 5 poin, di mana setiap pernyataan memiliki pilihan jawaban dengan interval yang sama.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Teknik analisis data ialah prosedur yang diandalkan guna mengolah, menginterpretasikan dan kemudian menarik kesimpulan dari data yang diperoleh

selama melakukan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), regresi linear berganda serta uji hipotesis (uji t dan uji F) yang terakhir uji koefisien determinasi dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Versi 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam riset ini, kuesioner diisi oleh 40 pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas Kementerian Kesehatan. Kuesioner dibagikan untuk mengukur tiga variabel: X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi Kerja), Y (Kinerja Pegawai). Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan:

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas diterapkan guna mengidentifikasi instrumen pernyataan tersebut benar-benar melakukan pengukuran konsep yang dimaksud. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 23. Perhitungan validitas diperoleh menggunakan perbandingan nilai r hitung terhadap r tabel, di mana nilai r tabel didapat dari rumus $df = n - 2$. Pada riset ini, jumlah sampel 40 responden, maka diperoleh $df = 40 - 2 = 38$ dengan taraf signifikan 5%. Didapat nilai r tabel adalah 0,312.

Butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Hasil uji validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R hitung	R tabel	Ket.
Kompensasi (X1)	X1.1	0,825	0,312	Valid
	X1.2	0,336		
	X1.3	0,779		
	X1.4	0,763		
	X1.5	0,795		
	X1.6	0,712		
	X1.7	0,878		
	X1.8	0,856		
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,737		
	X2.2	0,714		
	X2.3	0,850		
	X2.4	0,669		
	X2.5	0,787		
	X2.6	0,866		
	X2.7	0,873		
	X2.8	0,786		
	X2.9	0,858		
	X2.10	0,826		
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,871		
	Y.2	0,854		
	Y.3	0,830		
	Y.4	0,467		
	Y.5	0,898		
	Y.6	0,887		
	Y.7	0,855		

	Y.8	0,691		
	Y.9	0,786		
	Y.10	0,913		

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melakukan pengukuran tingkat kestabilan dan keandalan alat ukur penelitian dalam mengukur variabel yang dimaksud. Penilaian reliabilitas dilakukan melalui perhitungan *Cronbach's Alpha*, yang mana dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Ket.
Kompensasi (X1)	0,878	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,933		
Kinerja Pegawai (Y)	0,934		

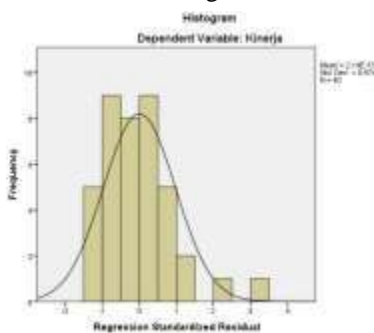
Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel, semuanya dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur variabel penelitian dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

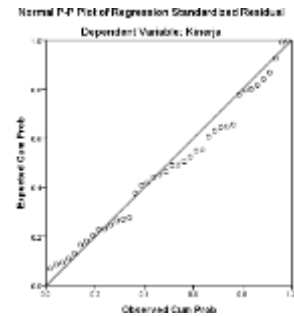
Uji normalitas pada riset ini diterapkan guna mengidentifikasi data residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan grafik histogram, *Probability Plot*, dan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas berdasarkan histogram:



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar grafik histogram, data residual menyebar secara mendekati normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas residual telah tercapai. Selanjutnya hasil uji normalitas berdasarkan grafik *probability plot* sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Gambar 3. Uji Normalitas Grafik P-Plot

Dapat dilihat pada gambar grafik *probability plot*, residual terdistribusi normal ditunjukkan dengan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada kedua grafik, data dinyatakan berdistribusi normal. Untuk memperkuat hasil tersebut, dilakukan uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Hasil lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas K-S

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37326255
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.064
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.197 ^c

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas K-S, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,197 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi kemungkinan diperoleh hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas. Suatu variabel dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila memiliki nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,434	2,303
	Motivasi Kerja	0,434	2,303

a. Dependent Variable: Kinerja

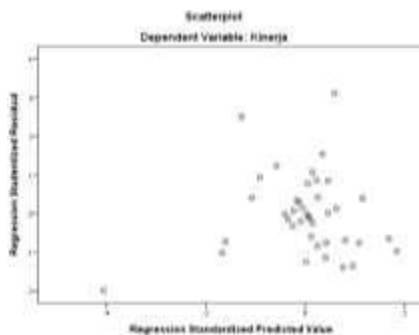
Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing sebesar $0,434 > 0,10$ dan nilai VIF keduanya adalah $2,303 < 10$ yang artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas antara kedua variabel bebas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengkaji residu pada model regresi memiliki varian yang tidak sama di antara nilai-nilai prediksi yang berbeda. Model regresi yang layak tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Salah satu cara mendeteksinya adalah melalui scatterplot antara residual dengan nilai prediksi. Jika titik-titik pada grafik mengelilingi garis nol secara acak dan tidak memperlihatkan pola tertentu, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, apabila titik-titik menunjukkan pola tertentu (mengerucut dan mengembang), artinya kemungkinan mengalami heteroskedastisitas. Berikut adalah gambar hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar scatterplot menunjukkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas. Hal ini diperoleh dengan penyebaran titik yang acak di sekitar garis mendatar pada nilai 0 sumbu Y tanpa menciptakan pola yang jelas atau konsisten, meskipun residual agak cenderung menumpuk di wilayah nilai prediksi standar antara -1 dan 1, namun tidak tampak pola mengembang dan menyempit.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda diterapkan untuk mengidentifikasi pengaruh antara variabel bebas Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) dengan rumus persamaan regresi $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,958	2,719		3,295	,002
	Kompensasi	,076	,115	,077	,662	,512
	Motivasi	,724	,102	,826	7,106	,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Maka diperoleh persamaan analisis linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,958 + 0,076 X_1 + 0,724X_2$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan:

1. Nilai konstanta sebesar 8,958 menunjukkan apabila variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka Kinerja tetap memiliki 8,958.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,076 menunjukkan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Artinya ketika nilai kompensasi meningkat satu nilai, kinerja akan meningkat sebesar 0,076.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,724 menunjukkan memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Artinya ketika nilai motivasi kerja meningkat satu nilai, kinerja akan meningkat sebesar 0,724.

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t diterapkan untuk mengidentifikasi sejauh mana masing-masing dari variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Dikatakan terdapat pengaruh didasari dengan t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. T tabel diperoleh dari $df = n - k - 1$ yaitu $40 - 2 - 1 = 37$ dengan taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi). Diketahui t tabel sebesar 2,026. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	6,008	2,026	0,000	Ho ₁ ditolak dan Ha ₁ diterima
Motivasi Kerja (X2)	11,625		0,000	Ho ₂ ditolak dan Ha ₂ diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

a. Uji Hipotesis H₁

Berdasarkan hasil pengujian, didapat nilai t hitung $6,008 > t$ tabel 2,026 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis H₂

Berdasarkan hasil pengujian, didapat nilai t hitung $11,625 > t$ tabel 2,026 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Uji F diterapkan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja (Y) secara bersama-sama. Dikatakan terdapat pengaruh didasari dengan F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. F tabel didapat dari $df =$

n-k-1 yaitu $40-2-1 = 37$ dengan taraf signifikan 0,05. Diketahui F tabel sebesar 3,25. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	793.112	2	396.556	66.796	.000 ^b
	Residual	219.663	37	5.937		
	Total	1012.775	39			

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung 66,796 > F tabel 3,25 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai.

3.5. Uji Koefisien Determinasi

Tujuan uji koefisien determinasi yaitu untuk melakukan pengukuran besaran kontribusi dari variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). nilai R^2 berkisar antara nol dan satu. Meningkatnya nilai R^2 mengindikasikan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam memberikan penjelasan terhadap variabel terikat (Nugraha, 2022).

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji KD Parsial Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,698 ^a	0,487	0,474	3,697

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial kompensasi, yang diperoleh yaitu 0,474 atau 47,4%. Artinya Kompensasi (X1) mampu menunjukkan variasi yang terjadi pada Kinerja (Y) sebesar 47,4% sementara sisanya 52,6% dijabarkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel pada penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji KD Parsial Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,883 ^a	0,781	0,775	2,418

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial motivasi kerja, yang diperoleh yaitu 0,775 atau 77,5%. Artinya Motivasi Kerja (X2) mampu menunjukkan variasi yang terjadi pada Kinerja (Y) sebesar 77,5% sementara sisanya 22,5% dijabarkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel pada penelitian ini.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Hasil uji koefisien determinasi secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji KD Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,885 ^a	0,783	0,771	2,43656

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS ver 23, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan yang diperoleh yaitu 0,771 atau 77,1%. Artinya Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mampu menunjukkan variasi yang terjadi pada Kinerja (Y) sebesar 77,1% sementara sisanya 22,9% dijabarkan oleh faktor-faktor lain di luar variabel pada penelitian ini. Meningkatnya nilai Adjusted R Square yang mendekati 1, dengan demikian semakin kuat hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada uji t, diperoleh variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung 6,008 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyeni et al., 2023) dan (Herawati et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif pada kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada uji t, diperoleh variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 11,625 > t tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinda et al., 2023) dan (Hasica et al., 2023) yang mengatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada uji F, diperoleh variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai F hitung $66,796 > F$ tabel 3,25 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dahlia & Fadli, 2022), (Santi & Widodo, 2021) dan (Akhiryana & Ahmadi, 2024) yang mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Kesehatan Primer dan Komunitas Kementerian Kesehatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $6,008 > t$ tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $11,625 > t$ tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $66,796 > F$ tabel 3,25 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Berdasarkan hasil studi yang sudah dilakukan serta kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang mampu disampaikan pada penelitian ini, yaitu:

1. Diharapkan agar pihak instansi mampu lebih meningkatkan sistem kompensasi yang diterapkan, baik dari segi kelayakan, ketepatan waktu, maupun transparansi karena hal tersebut terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti melalui pemberian apresiasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung juga perlu terus ditingkatkan sehingga pegawai semakin terdorong untuk mencapai target kerja secara optimal.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mempertimbangkan penambahan variabel lain yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Akhiryana, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Culture Education and Technology Research (Cetera)*, 1(3), 56–67. <https://cetera.web.id/index.php/ctr/article/view/70>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Fahira, Z., & Lestari, T. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT IDS Medical Systems Indonesia. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 96–105. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i2.31>
- Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <http://jiip.stkipyapisdompou.ac.id>
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja* (Djaiful & E. Febrianto (eds.); 1st ed.). Airlangga University Press.
- Handoko, S. D., W, N. M., & Hartati, C. S. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1).
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11).
- Ishak, I. R., Gani, A., & Damis, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 8(2). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/tata>
- Mulyeni, S., Aqil, I., & Herlina. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and*

- Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.
- Nugraha, B. (2022). *PERKEMBANGAN UJI STATISTIK: Implementasi Metode Regresi Linear Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M. A. Susanto (ed.); 1st ed.). Pradina Pustaka.
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIKI JALUR NUGRAHA EKAKURIR, JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v10i2.782>
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. wilfrid P. (2023). ANALISIS MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA FRESH LAUNDRY PEMATANGSIANTAR. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI*, 5(1), 59–64.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja* (1st ed.). Media Nusa Creative.