



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 4296-4302

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

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar

Ayu Rahmawati Sholihah¹, Maya Mega Restri Fauziah², Dhiajeng Meilinda Putri³, Bagus Misbahul Munir⁴,

Mirna Aulia Sari⁵, Kamila Asadiyah Azahro⁶, Muhammad Yusuf Ariyadi⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Bisnis Digital Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar

E-mail: ayyrahma02003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Kabupaten Karanganyar. Topik ini penting karena kompensasi dianggap sebagai salah satu faktor utama yang bisa meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Permasalahan yang diangkat adalah apakah kompensasi benar-benar berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan perusahaan swasta. Penelitian ini punya keunikan karena fokus pada wilayah Karanganyar, yang belum banyak diteliti sebelumnya, terutama dalam kaitannya antara kompensasi dan motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sejumlah 90 responden yang merupakan karyawan perusahaan swasta di Karanganyar. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan software statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai agar karyawan lebih termotivasi dan kinerjanya meningkat.

Kata kunci: Karanganyar, Karyawan, Kompensasi, Manajemen, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di wilayah Kabupaten Karanganyar. Pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan dipandang sebagai faktor krusial dalam mendorong semangat kerja serta meningkatkan kinerja pegawai. Dalam banyak organisasi, kompensasi sering dijadikan sebagai unsur utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja dan dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan hal tersebut, studi ini dilakukan untuk mengkaji apakah kompensasi yang disediakan perusahaan benar-benar memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di sektor swasta di Karanganyar.

Topik mengenai kompensasi dan motivasi kerja menjadi isu yang sangat penting dalam dunia usaha, terutama di daerah yang tengah mengalami pertumbuhan seperti Karanganyar. Meski telah banyak studi sebelumnya yang mengeksplorasi hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja, masih sedikit penelitian yang secara khusus membahasnya dalam konteks lokal Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, riset ini diharapkan mampu memperluas wawasan tentang bagaimana kebijakan kompensasi dapat mendorong semangat kerja karyawan di daerah tersebut.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi yang diberikan secara adil dan proporsional mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan di Karanganyar. Fokus utama dari penelitian ini juga mencakup peran kompensasi sebagai salah satu strategi untuk mendorong produktivitas dan meningkatkan performa karyawan di berbagai perusahaan swasta yang beroperasi di wilayah tersebut. Tujuan akhir dari studi ini adalah memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dampak kompensasi terhadap motivasi kerja, serta menyajikan saran strategis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan sesuai.

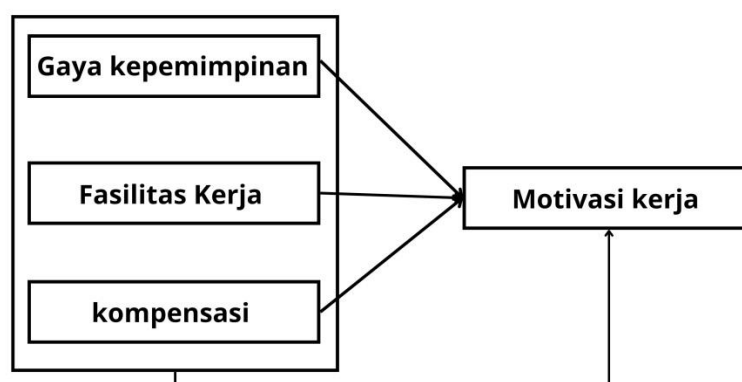
2. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja memegang peranan penting karena dapat berdampak langsung pada semangat dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Peneliti ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif, setidaknya telah bekerja selama 3 bulan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sejumlah 90 responden yang merupakan karyawan perusahaan swasta di Karanganyar. Kemudian data yang di peroleh diolah secara statistika menggunakan software SPSS.

Pengukuran variabel dilakukan berdasarkan indikator sebagai berikut:

- X1 (Gaya Kepemimpinan): mencakup aspek komunikasi, pengambilan keputusan, keteladanan, dan partisipasi.
- X2 (Fasilitas Kerja): meliputi kelengkapan alat kerja, kenyamanan tempat kerja, dan ketersediaan sarana pendukung.
- X3 (Gaji): diukur berdasarkan kecukupan jumlah gaji, keadilan dalam pemberian, dan ketepatan waktu pembayaran.
- Y (Motivasi Kerja): terdiri dari indikator semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab, dan ketekunan dalam bekerja.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Dari kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H2: Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- H4: Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

A. Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 90 orang responden yang bekerja di perusahaan swasta di wilayah Karanganyar. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja, dengan rincian sebagai berikut:

- Jenis Kelamin Dari total responden, sebanyak 38 orang (42,2%) merupakan laki-laki, sedangkan 52 orang (57,8%) adalah perempuan. Data ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dalam penelitian ini dibandingkan laki-laki.
- Usia Responden Sebanyak 17 responden (18,9%) berada pada rentang usia 18–20 tahun, kemudian 63 responden (70%) berusia antara 21–25 tahun, 6 responden (6,7%) berusia 26–35

tahun, dan 4 responden (4,4%) berusia di atas 37 tahun. Berdasarkan distribusi ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan individu berusia muda dan produktif, terutama pada kelompok usia 21–25 tahun.

- Lama Bekerja Sebanyak 18 responden (20%) memiliki masa kerja kurang dari tiga bulan, 10 responden (11,1%) telah bekerja antara tiga hingga enam bulan, dan 17 responden (18,9%) memiliki pengalaman kerja antara enam hingga dua belas bulan. Sementara itu, 45 responden (50%) telah bekerja lebih dari satu tahun. Data ini menunjukkan bahwa setengah dari responden memiliki pengalaman kerja yang tergolong cukup lama, yaitu lebih dari satu tahun di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|--------|----------------|
| GaKep | 90 | 1.00 | 5.00 | 3.6999 | .71767 |
| Kompe | 90 | 1.67 | 5.00 | 3.4403 | .68651 |
| FaKer | 90 | 2.00 | 5.00 | 3.7073 | .76111 |
| MoKer | 90 | 2.33 | 5.00 | 3.6704 | .57370 |
| Valid N (listwise) | 90 | | | | |

Gambar 2. Tabel Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 90 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel sebagai berikut:

- Variabel Gaya Kepemimpinan (GaKep) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,70 dengan standar deviasi 0,72, nilai minimum 1,00, dan nilai maksimum 5,00. Ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai gaya kepemimpinan di tempat kerja berada pada kategori baik, meskipun terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian sangat rendah.
- Variabel Kompensasi (Kompe) memiliki nilai rata-rata 3,44, standar deviasi 0,69, nilai minimum 1,67, dan maksimum 5,00. Rata-rata yang berada di atas angka tengah (3,00) ini menunjukkan bahwa responden cenderung merasa cukup puas terhadap kompensasi yang diterima, meskipun masih terdapat variasi pendapat di antara responden.
- Variabel Fasilitas Kerja (FaKer) memiliki nilai rata-rata 3,71 dan standar deviasi 0,76, dengan nilai minimum 2,00 dan maksimum 5,00. Ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja yang tersedia cukup memadai menurut pandangan mayoritas responden.
- Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (MoKer) sebagai variabel dependen memiliki nilai rata-rata sebesar 3,67, dengan standar deviasi 0,57, nilai minimum 2,33, dan maksimum 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong tinggi, walaupun masih terdapat responden dengan tingkat motivasi sedang.

Secara keseluruhan, nilai rata-rata pada keempat variabel berada di atas angka 3,00 yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kondisi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi tergolong baik dan berada pada kategori “setuju”.

B. Uji Kualitas Instrumen

✓ Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment antara skor item pernyataan dengan skor total variabelnya masing-masing. Berdasarkan hasil uji terhadap seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja, diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) masing-masing item $< 0,05$ serta nilai korelasi positif. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian valid, karena memenuhi syarat signifikansi ($p < 0,05$) dan arah korelasi yang sesuai.

✓ Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada 12 item variabel gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, kompensasi dan motivasi kerja sebesar $0,862 > 0,60$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 86,2%.

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | GK1 | GK2 | GK3 | Gakap | FK1 | FK2 | FK3 | Faker | K1 | K2 | K3 | Kompe | MK1 | MK2 | MK3 | MoKer |
| GK1 | Pearson Correlation | 1 | .147 | .732** | .799** | .499 | .223 | .551** | .525** | .307** | .210 | .344* | .379* | .376* | .277* | .386* | .470* |
| | Sig. (2-tailed) | | .166 | <.001 | <.001 | <.001 | .035 | <.001 | <.001 | .003 | .047 | <.001 | <.001 | <.001 | .008 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| GK2 | Pearson Correlation | .147 | 1 | .213* | .836** | .253* | .420** | .894** | .324** | .114 | .301** | .232* | .296* | .217* | .268* | .189 | .274* |
| | Sig. (2-tailed) | | | .043 | <.001 | .016 | <.001 | .002 | .283 | .004 | .008 | .006 | .040 | .011 | .312 | .009 | |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| GK3 | Pearson Correlation | .732** | .213* | 1 | .839** | .568** | .260* | .613** | .595** | .399* | .289* | .404** | .481** | .513** | .294* | .448** | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .043 | | <.001 | <.001 | .013 | <.001 | <.001 | <.001 | .006 | <.001 | <.001 | <.001 | .005 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Gakap | Pearson Correlation | .799** | .836** | .839** | 1 | .574** | .407** | .539** | .631** | .355** | .357** | .429** | .504** | .483** | .371** | .405** | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| FK1 | Pearson Correlation | .499 | .253* | .568** | .574** | 1 | .410** | .737** | .895** | .454** | .349** | .444** | .556** | .394** | .240** | .297** | .416** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .016 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .023 | .054 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| FK2 | Pearson Correlation | .223 | .420** | .260* | .407** | .410** | 1 | .261 | .699** | .199 | .519** | .230 | .426** | .270 | .317** | .196 | .361** |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | <.001 | .013 | <.001 | <.001 | | .013 | <.001 | .060 | <.001 | .029 | <.001 | .010 | .002 | .065 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| FK3 | Pearson Correlation | .551** | .894** | .613** | .539** | .737** | .261 | 1 | .812** | .290** | .390** | .524** | .524** | .250** | .421** | .531** | |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | .006 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .017 | <.001 | |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | |
| Faker | Pearson Correlation | .525** | .324** | .595** | .631** | .895** | .699** | .812** | 1 | .480** | .482** | .442** | .622** | .486** | .334** | .373** | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .002 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .001 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| K1 | Pearson Correlation | .307** | .114 | .399** | .355** | .454** | .199 | .512** | .480** | 1 | .279** | .472** | .766** | .406** | .237** | .395** | .485** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .283 | <.001 | <.001 | <.001 | .060 | <.001 | <.001 | | .008 | <.001 | <.001 | <.001 | .001 | .025 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| K2 | Pearson Correlation | .210 | .301** | .289** | .357** | .349** | .519** | .290** | .482** | .279** | 1 | .302** | .717** | .265** | .567** | .332** | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .047 | .004 | .006 | <.001 | <.001 | <.001 | .006 | <.001 | .008 | | .003 | <.001 | .012 | <.001 | .001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| K3 | Pearson Correlation | .344** | .232* | .484** | .429** | .444** | .230* | .390** | .442** | .472** | .307** | 1 | .776** | .479** | .084 | .570** | .496** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .028 | <.001 | <.001 | <.001 | .029 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | .430 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| Kompe | Pearson Correlation | .379** | .296** | .481** | .504** | .550** | .420** | .524** | .422** | .764** | .717** | .778** | 1 | .500** | .403** | .571** | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .006 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| MK1 | Pearson Correlation | .376** | .217* | .513** | .483** | .394** | .270* | .524** | .486** | .406** | .265* | .479** | .506** | 1 | .112 | .648** | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .040 | <.001 | <.001 | <.001 | .010 | <.001 | <.001 | <.001 | .012 | <.001 | <.001 | | .293 | <.001 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| MK2 | Pearson Correlation | .277** | .268* | .284* | .371** | .240* | .317** | .250** | .334** | .237** | .587** | .084 | .403** | .112 | 1 | .167 | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .014 | .005 | <.001 | .023 | .002 | .017 | .001 | .025 | <.001 | .430 | <.001 | .293 | | .117 | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| MK3 | Pearson Correlation | .386** | .108 | .448** | .405** | .297** | .198 | .421** | .373** | .395** | .332** | .579** | .571** | .646** | .167 | 1 | .894** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .312 | <.001 | <.001 | .004 | .065 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .117 | | <.001 |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |
| MoKer | Pearson Correlation | .470** | .274** | .562** | .570** | .416** | .361** | .531** | .537** | .465** | .551** | .496** | .671** | .755** | .637** | .804** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .009 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 | 90 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 3. Tabel Analisis Korelasi Pearson Product Moment

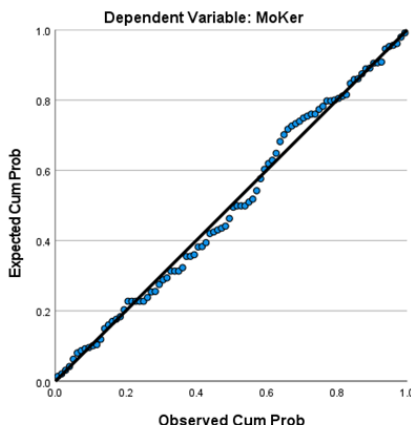
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .862 | 12 |

Gambar 4. Tabel Reliability Statistics

- ✓ Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 5. Grafik P-Plot

Berdasarkan grafik P-Plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data mengitari dan mendekati garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Meskipun data terdistribusi normal secara grafik namun perlu diuji secara statistik menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Predicted Value | |
|------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------|------|
| N | | 90 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3.6704444 | |
| | Std. Deviation | .41512420 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .073 | |
| | Positive | .073 | |
| | Negative | -.057 | |
| Test Statistic | | .073 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .266 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .255 |
| | | Upper Bound | .278 |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 6. Tabel One Sample Kolmogorov Smirnov Test

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara statistic data terdistribusi secara normal.

✓ Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.256 | .257 | | 4.888 | <.001 | | |
| | GaKep | .233 | .078 | .292 | 2.989 | .004 | .582 | 1.718 |
| | FaKer | .033 | .081 | .044 | .409 | .684 | .478 | 2.092 |
| | Kompe | .415 | .081 | .497 | 5.138 | <.001 | .592 | 1.689 |

a. Dependent Variable: MoKer

Gambar 7. Tabel Coefficients Uji Multikolinier

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ pada variabel kualitas layanan dan kepuasan. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak memiliki masalah multikolinieritas.

✓ Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.256 | .000 | | 266921402.3 | .000 | | |
| | GaKep | .233 | .000 | .403 | 163246280.6 | .000 | .582 | 1.718 |
| | FaKer | .033 | .000 | .061 | 22324749.04 | .000 | .478 | 2.092 |
| | Kompe | .415 | .000 | .687 | 280597870.8 | .000 | .592 | 1.689 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 8. Tabel Hasil Uji Glejser

Berdasarkan hasil uji Glejser, ditemukan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Meskipun terdapat gejala heteroskedastisitas, model regresi tetap digunakan dengan pertimbangan bahwa gejala tersebut tidak memengaruhi arah hubungan antar variabel secara signifikan, serta didukung oleh nilai R² dan uji F yang signifikan.

✓ Uji R²

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .724 ^a | .524 | .507 | .40283 |

a. Predictors: (Constant), Kompe, GaKep, FaKer
b. Dependent Variable: MoKer

Gambar 9. Tabel Hasil Uji R²

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,507 yang berarti bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, Fasilitas kerja, Kompensasi sebesar 50,7%, sedangkan sisanya 50,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

✓ Uji F – Test

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 15.337 | 3 | 5.112 | 31.505 | <.001 ^b |
| | Residual | 13.955 | 86 | .162 | | |
| | Total | 29.293 | 89 | | | |

a. Dependent Variable: MoKer
b. Predictors: (Constant), Kompe, GaKep, FaKer

Gambar 10. Tabel Hasil Uji F-Test

Berdasarkan tabel di atas nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

✓ Uji T – Test

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.256 | .257 | | 4.888 | <.001 | | |
| | GaKep | .233 | .078 | .292 | 2.989 | .004 | .582 | 1.718 |
| | FaKer | .033 | .081 | .044 | .409 | .684 | .478 | 2.092 |
| | Kompe | .415 | .081 | .497 | 5.138 | <.001 | .592 | 1.689 |

a. Dependent Variable: MoKer

Gambar 11. Hasil Uji T-Test

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa:

- Gaya Kepemimpinan memiliki nilai β sebesar 0,233 dan nilai sig sebesar 0,004 < 0,05, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. (positif/negatif dilihat dari nilai β).
- Fasilitas Kerja memiliki nilai β sebesar 0,033 dan nilai sig sebesar 0,684 < 0,05, yang berarti bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. (positif/negatif dilihat dari nilai β).
- Kompensasi memiliki nilai β sebesar 0,415 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. (positif/negatif dilihat dari nilai β).

Model Regresi: $Loyalitas = 1,256 + 0,233 \cdot Gaya\ kepemimpinan + 0,033 \cdot Fasilitas\ kerja + 0,415 \cdot Kompensasi$. Gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, kompensasi (Residual secara otomatis akan hilang secara diuji)

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan swasta di Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja. Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori motivasi dan teori perilaku organisasi, khususnya bahwa faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik—terutama kompensasi yang adil dan gaya kepemimpinan yang efektif—memegang peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Secara empiris, hasil ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan untuk lebih memprioritaskan sistem kompensasi dan pengembangan kepemimpinan guna mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan. Dari sisi ekonomi, motivasi kerja yang tinggi dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan daya saing perusahaan. Temuan baru dari penelitian ini adalah bahwa fasilitas kerja, yang secara teoritis diharapkan memengaruhi motivasi, ternyata tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin lebih memprioritaskan kompensasi yang memadai dan kualitas kepemimpinan daripada aspek fasilitas fisik atau teknologi kerja. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Sampel hanya terbatas pada karyawan perusahaan swasta di wilayah Karanganyar, sehingga hasil penelitian ini mungkin belum dapat digeneralisasikan ke sektor industri lain atau wilayah yang lebih luas. Selain itu, data diperoleh melalui kuisioner dengan metode self-report, yang memungkinkan adanya bias jawaban. Keterbatasan ini dapat memengaruhi validitas internal dan eksternal hasil penelitian. Ditemukannya gejala heteroskedastisitas dalam uji asumsi klasik juga menunjukkan adanya keterbatasan dari sisi metode. Meskipun tidak sepenuhnya mengganggu validitas model, hal ini menunjukkan bahwa varians residual tidak konstan dan bisa memengaruhi ketepatan pengujian signifikansi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai sektor atau wilayah lain, menggunakan data longitudinal untuk menangkap perubahan dari waktu ke waktu, serta mempertimbangkan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) guna memvalidasi hasil penelitian. Bagi pihak perusahaan, temuan ini dapat menjadi acuan praktis untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan sistem kompensasi dan pengembangan kepemimpinan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih termotivasi dan produktif.

Referensi

1. Ervina, I., & Ferdinand, D. (2022). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel mediasi*. *Jurnal Manajemen Terapan*, 6(2), 112–121.
2. Ferdinand, D., & Meitiana, A. (2022). *Hubungan kompensasi finansial dan non-finansial terhadap motivasi kerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 8(1), 45–52.
3. Fitriani, R., & Nugroho, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 9(3), 189–198.
4. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
5. Karundeng, S., & Mohamad, I. (2023). *Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas dan motivasi kerja pegawai*. *Jurnal Sains Manajemen*, 11(1), 54–63.
6. Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
7. Paramata, D. R. (2023). *Kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan ritel*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 88–97.
8. Rahmat, R., & Putra, H. (2022). *Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 33–42.
9. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (ed. ke-13, ed. bahasa Indonesia). Jakarta: Erlangga.
10. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (ed. ke-17, ed. bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.