

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai
Di Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar**

***The Influence Of Work Motivation And Employee Compensation On Employee
Performance At The Mapilli District Office Polewali Mandar Regency***

Nur Qamariah S

Email: nurqamariah@unsulbar.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat
Jl. Prof. Dr. Baharuddin Lopa, S.H., Talumung, Majene

Arifhan Ady DJ

Email: arifhanady@unsulbar.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat
Jl. Prof. Dr. Baharuddin Lopa, S.H., Talumung, Majene

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Mapilli yang berjumlah 33 responden, terdiri atas 18 pegawai negeri dan 15 pegawai honorer. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan adapun pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 33% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini. Kata Kunci: Motivasi kerja, kompensasi, kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and compensation on employee performance. The type of research used is descriptive quantitative. The population of this study consists of all employees at the Mapilli Subdistrict Office, totaling 33 respondents, comprising 18 civil servants and 15 honorary employees. Data were collected through observation, questionnaires, interviews, and documentation. The data analysis technique employed was multiple linear regression analysis, including validity and reliability tests, classical assumption tests, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2), using SPSS version 24. The results indicate that work motivation has a significant effect on employee performance, compensation also has a significant effect on employee performance, and simultaneously, work motivation and compensation significantly influence employee performance. The coefficient of

determination (R^2) of 89.7% shows that variations in employee performance can be explained by work motivation and compensation, while the remaining 10.3% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, seperti kantor pemerintahan kecamatan, peran pegawai sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, dan berkualitas. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan dan ditingkatkan secara berkelanjutan Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan S. M., 2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Suciningrum et al. (2021) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat pula beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Hidayat (2021), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Namun hal ini didukung oleh penelitian Kresmawan et al (2021) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, Adiyanti dan Nugraha (2023) juga menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Sari et al. (2020) dan Latief et al (2018) menemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks dan lokasi penelitian yang berbeda. Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar sebagai salah satu instansi pemerintah yang berperan dalam pelayanan publik, dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang baik. Namun, dalam pelaksanaannya, masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan tingkat motivasi kerja dan sistem kompensasi yang diterima oleh pegawai. Perbedaan status kepegawaian antara pegawai negeri dan pegawai honorer juga berpotensi memengaruhi tingkat motivasi dan persepsi terhadap kompensasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan kondisi tersebut serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, diperlukan penelitian yang mengkaji secara empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antar variabel tersebut.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai, melalui analisis statistik. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 33 orang, terdiri atas 18 pegawai negeri sipil dan 15 pegawai honorer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa skor jawaban responden yang diperoleh melalui kuesioner.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 24.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas Dan Reabilitas

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan	Variabel	Nilai Person Corelation	Nilai r - Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,663	0,344	Valid
	X1.2	0,438	0,344	Valid
	X1.3	0,678	0,344	Valid
	X1.4	0,754	0,344	Valid
	X1.5	0,708	0,344	Valid
Kompensasi	X2.1	0,650	0,344	Valid
	X2.2	0,667	0,344	Valid
	X2.3	0,348	0,344	Valid
	X2.4	0,436	0,344	Valid
	X2.5	0,442	0,344	Valid
Kinerja	Y.1	0,627	0,344	Valid
	Y.2	0,481	0,344	Valid
	Y.3	0,707	0,344	Valid
	Y.4	0,813	0,344	Valid
	Y.5	0,877	0,344	Valid

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja memiliki nilai Pearson Correlation lebih besar dari r-tabel (0,344), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Uji Validitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,758	Reliabel
Kompensasi	0,667	Reliabel
Kinerja	0,778	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel yaitu motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendeteksi normal atau tidaknya. Jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan (Anggraini et al., 2022). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji one-sample kolmogorov-smirnov test, uji multikolonieritas dan uji Heteroskedastisitas dengan scatterplots

Tabel 3 Uji Normalitas

Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MOTIVASI	KOMPENSASI	KINERJA
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	20,0857	20,8857	21,8571
	Std. Deviation	1,77186	1,51019	1,88091
Most Extreme Differences	Absolute	,234	,150	,276
	Positive	,234	,150	,276
	Negative	-,156	-,141	-,181
Test Statistic		,234	,150	,276
Asymp. Sig. (2-tailed)		,775 ^c	,545 ^c	,173 ^c

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. pada variabel motivasi kerja (0,775), kompensasi (0,545), dan kinerja (0,173) lebih besar dari 0,05, sehingga data penelitian berdistribusi normal.

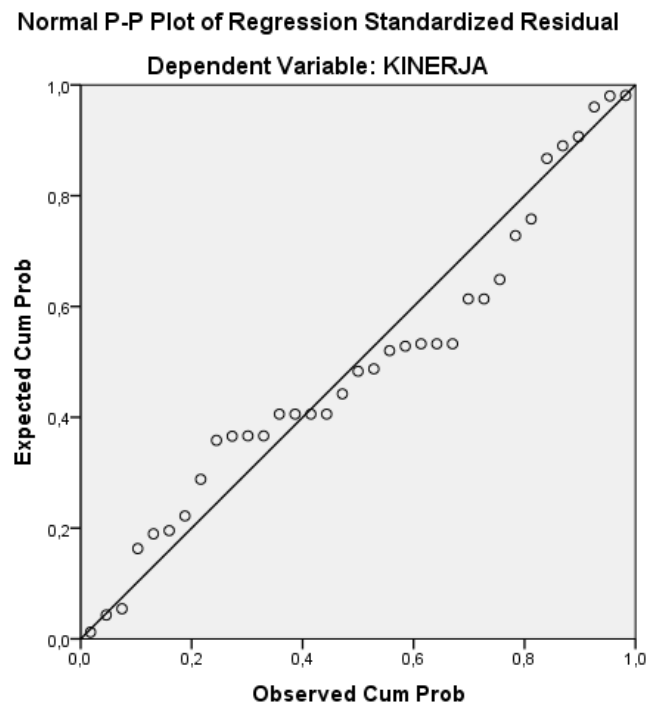
Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	4,640	4,346	1,068	,294		
	MOTIVASI	,328	,159	,309	2,060	,928	1,077
	KOMPENSASI	,509	,187	,408	2,719	,928	1,077

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah : 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai tolerance sebesar 0,648 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada variabel X1 dan X2 sebesar 1,077 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.



Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4 Hasil Pengujian Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,640	4,346		1,068	,294
	MOTIVASI	,328	,159	,309	2,060	,048
	KOMPENSASI	,509	,187	,408	2,719	,010

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan:

$$Y = 4,640 + 0,328 X_1 + 0,509 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,640 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 4,640.
2. Koefisien regresi motivasi (X_1) sebesar 0,328 berarti setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,509 berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,509 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5 Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,694	2	19,847	7,880	,002 ^b
	Residual	80,592	32	2,519		
	Total	120,286	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,880 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,574 ^a	,330	,288	1,58698

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,330 atau 33%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 33%. Sedangkan sisanya sebesar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,048 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,328. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya dapat terpenuhi. Selain itu, teori Dua Faktor Herzberg juga menjelaskan bahwa motivator seperti pengakuan, prestasi, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang mampu meningkatkan kepuasan sekaligus kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Hasibuan (2018) dan Suciningrum et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang baik, serta lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian organisasi agar kinerja pegawai semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,509. Nilai koefisien tersebut lebih besar dibandingkan motivasi kerja, sehingga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai cenderung memberikan kinerja yang lebih baik apabila memperoleh kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kontribusi yang

diberikan kepada organisasi. Kompensasi tidak hanya berupa gaji atau insentif finansial, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, promosi jabatan, maupun fasilitas kerja yang memadai.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka. Pemberian kompensasi yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kresmawan et al. (2021) dan Adiyanti dan Nugraha (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut diperoleh gambaran organisasi perlu memperhatikan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kinerja agar mampu mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitas pegawai.

Selain itu, Kurniawan (2015) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam membangun kesadaran dan komitmen pegawai untuk bekerja sama dengan organisasi serta melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja pegawai, tetapi juga sebagai instrumen yang mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Oleh karena itu, penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi pegawai akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dalam organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 7,880 dan signifikansi sebesar 0,002 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai di Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,330, yang berarti 33,0% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kompensasi. Sementara itu, 67,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, maupun kepuasan kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, keduanya bukan satu-satunya faktor yang menentukan. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan strategi yang lebih komprehensif melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, pengembangan kompetensi pegawai, pembentukan budaya kerja yang positif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan sinergi antara faktor internal berupa motivasi kerja dan faktor eksternal berupa kompensasi yang adil dan memadai. Kombinasi kedua faktor tersebut akan menciptakan pegawai yang lebih bersemangat, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Mapilli Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Demikian pula, kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja berdasarkan nilai koefisien regresinya. Secara simultan, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal berupa motivasi kerja, tetapi juga oleh faktor eksternal berupa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja sekaligus penyempurnaan sistem kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166–176.
- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1-17.
- Al Ghifari, B. Y., Jamaludin Al Azhar, Y., & Wahjono, S. I. (2025). Motivasi kerja sebagai faktor pendorong kinerja karyawan PT Purnama Sinar Gemilang.

- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fauzi, Irviani, R., & Mukodimah, S. (2020). Pendampingan Pemasaran Produk Hasil Home Industry Berbasis Media Sosial Dalam Upaya Memberdayakan Ibu Rumah Tangga Di. *Jurnal PkM Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2).
- Febrilian Lestario. (2022). Analisis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo I (Persero). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.466> 3(2), 504–508. Ghazali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Kemalasari, M. A., Muhamad Naely Azhad, & Winahyu, P. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Semboro. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management ...*, 1(3).
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi dan lingkungan kerja: Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global. *Agora*, 3(2), 115–120.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. 65 <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Purwono, F. H., Ulya, A. U., Purnasari, N., & Juniatmoko, R. (2019). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan Mix Method)*. Guepedia.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.

- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.