

MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PENDEKATAN *PERFORMANCE* *MANAGEMENT THEORY*

Priska Kareth¹, Mervin Irian Sadipun Komber^{2*}, Vebby Anwar³

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

priskaika1384@gmail.com, merviniriansk@unimudasorong.ac.id^{2*},

vebbyanwar@unimudasorong.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan instansi pemerintah daerah. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai dengan teknik sensus. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kompensasi sebagai faktor dominan. Simpulan dari penelitian adalah pentingnya pengelolaan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.

Kata Kunci: **Motivasi kerja, Kompensasi, Kinerja pegawai, Sumber daya manusia**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation and compensation on employee performance at the Manpower, Transmigration, Energy, and Mineral Resources Office of Southwest Papua Province. The main issue addressed in this research is how work motivation and compensation contribute to improving employee performance, particularly within local government agencies. The research employed a quantitative approach with a survey method, collecting data through questionnaires distributed to all employees using a census technique. Data analysis included validity and reliability tests as well as multiple linear regression. The findings show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation does not have a statistically significant effect. Simultaneously, both variables influence employee performance significantly, with compensation being the dominant factor. The conclusion of this study emphasizes the importance of managing a fair and competitive compensation system to support employee performance improvement in local government institutions.

Keywords: Work motivation, Compensation, Employee performance, Human resources

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah menjadi isu strategis dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan pelayanan publik yang berkualitas. Pembangunan sumber daya manusia aparatur menjadi pilar penting untuk menghadapi tantangan global, birokrasi yang dinamis, serta tuntutan masyarakat akan transparansi dan akuntabilitas layanan (Dasuki, 2021). Dalam konteks ini, faktor motivasi kerja dan kompensasi telah lama diidentifikasi sebagai dua penentu utama dalam optimalisasi kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta (Pahmi & Busman, 2022).

Kajian literatur terkini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai sangat erat, meskipun pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi dan budaya kerja. Penelitian oleh (Lubis, 2019) di lingkungan instansi pemerintah daerah menemukan bahwa kompensasi yang adil dan sistem motivasi berbasis penghargaan mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Di sisi lain, studi di sektor publik Eropa menegaskan bahwa motivasi intrinsik pegawai, seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan, juga berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun pengaruh kompensasi sering kali lebih menonjol di lingkungan birokrasi (Sanaba et al., 2022). Penelitian oleh (Bernarto et al., 2019) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa kepuasan terhadap sistem kompensasi dan tersedianya peluang pengembangan karir menjadi faktor utama yang mendorong kinerja tinggi. Selain itu, studi oleh (Yunitha Sari & Novi Wardhani, 2026) menyoroti pentingnya pengelolaan kompensasi dan motivasi secara adaptif, terutama di daerah dengan tantangan geografis dan ekonomi seperti Papua Barat Daya, agar organisasi tetap kompetitif dan pegawai merasa dihargai.

Namun, hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya gap pada kajian yang secara khusus menyoroti pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan empiris pada organisasi pemerintah daerah yang baru terbentuk, serta dalam konteks wilayah yang memiliki tantangan geografis dan sosial yang unik (Hanafi et al., 2018). Studi terdahulu lebih banyak dilakukan pada organisasi di wilayah perkotaan dengan akses dan fasilitas yang memadai, sementara kajian di daerah otonom baru dan terpencil masih terbatas (Budi et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan ilmiah (novelty) dengan memfokuskan analisis pada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh parsial masing-masing variabel, tetapi juga mengidentifikasi faktor dominan, serta memberikan gambaran empiris terkini tentang pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah yang menghadapi tantangan khusus.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (2) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (3) Apakah motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai? (4) Faktor manakah yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya? Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan menentukan variabel yang paling dominan, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen ASN di Papua Barat Daya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen berupa kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat memberikan hasil yang objektif dan terukur melalui pengujian hipotesis secara statistik (Arioen et al., 2023). Penelitian asosiatif kausal cocok digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel serta seberapa besar kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan perubahan variabel dependen (Rustamana et al., 2024).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil serta Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Nugroho, 2008).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju), yang dirancang berdasarkan indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Data primer diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan kinerja, dan literatur terkait sebagai data penunjang (Rachman et al., 2024).

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja ASN, digunakan analisis regresi linier berganda yang mampu mengidentifikasi pengaruh parsial maupun simultan antar variabel (Waruwu et al., 2025). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen,

sedangkan uji F/ANOVA digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 54 pegawai ASN Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, dan seluruh populasi dijadikan sampel. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan instrumen penelitian valid dan reliabel (Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,9$).

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Motivasi	54	7	34	28,98	6,00
Kompensasi	54	9	43	37,02	8,18
Kinerja Pegawai	54	9	43	35,37	9,06

Data Primer, 2025

Hasil statistik deskriptif pada Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, meskipun terdapat variasi yang cukup besar di antara responden.

Tabel 2. Hasil Uji t (Partial)

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	Beta	t-hitung	Sig. (p-value)
(Konstanta)	2,247	3,672	-	0,612	0,543
Motivasi	-0,006	0,354	- 0,004	-0,017	0,986
Kompensasi	0,900	0,260	0,813	3,462	0,001

Data Primer, 2025

Tabel 2 menampilkan hasil uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien beta 0,813 dan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), yang menandakan bahwa peningkatan kompensasi akan secara nyata meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti dari nilai signifikansi 0,986 ($p > 0,05$) dan koefisien beta yang sangat kecil. Dengan demikian, hanya variabel kompensasi yang secara statistik dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial untuk peningkatan kinerja pada konteks instansi yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji F / ANOVA

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	Sig.
Regression	2845,143	2	1422,572	48,321	0,000
Residual	1501,449	51	29,440		
Total	4346,593	53			

Data Primer, 2025

Tabel 3 menyajikan hasil uji F (ANOVA) yang digunakan untuk menguji pengaruh simultan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Nilai F sebesar 48,321 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Artinya, kedua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variasi kinerja pegawai. Hasil ini mengonfirmasi bahwa strategi pengembangan kinerja pegawai harus mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara terpadu, meskipun secara parsial hanya kompensasi yang dominan.

Tabel 4. Model Summary / R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,809	0,655	0,641	5,43

Data Primer, 2025

Tabel 4 memperlihatkan hasil Model Summary dari analisis regresi linier berganda. Nilai R Square sebesar 0,655 berarti bahwa 65,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Sisa variasi sebesar 34,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square yang juga tinggi (0,641) menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang baik dan layak dijadikan dasar untuk pengambilan kebijakan terkait kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah daerah.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,813$; $p = 0,001$), sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,986$). Secara simultan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($p < 0,05$, $R^2 = 0,655$). Hal ini berarti 65,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Bolung et al., 2018; Poluakan et al., 2019; Saputro & Darda, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Penelitian serupa di Indonesia juga menunjukkan hasil yang sejalan, di mana kompensasi menjadi faktor dominan dalam mendorong produktivitas pegawai (Poluakan et al., 2019;

Pramestya et al., 2023). Studi oleh (Ade Fitri et al., 2022; Dwi Handoko et al., 2021) menekankan bahwa insentif finansial berdampak signifikan pada outcome kinerja, khususnya di organisasi pemerintah dengan keterbatasan sumber daya.

Di sisi lain, motivasi kerja yang tidak signifikan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor eksternal seperti kompensasi lebih menentukan bagi pegawai di wilayah dengan tantangan geografis dan ekonomi berat. Temuan serupa diungkapkan (Harpis & Bahri, 2020; Nursam, 2017) dan beberapa studi lokal seperti (Bolung et al., 2018; Surya Atmaja et al., 2023), yang menunjukkan bahwa dalam birokrasi pemerintah, motivasi intrinsik cenderung tereduksi oleh kebijakan, sarana, dan kompensasi yang tersedia.

Hasil ini juga mengonfirmasi teori keadilan Adams dan teori penguatan Skinner, di mana penghargaan eksternal berupa kompensasi menjadi stimulus utama untuk meningkatkan kinerja (Poluakan et al., 2019). Studi oleh (Ade Fitri et al., 2022) menegaskan pentingnya sistem kompensasi adaptif di organisasi publik daerah, sementara penelitian oleh (Alfiah et al., 2023) menekankan bahwa keterbatasan fiskal harus diimbangi dengan inovasi pemberian penghargaan non-finansial.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian-penelitian di sektor publik Indonesia dalam 5 tahun terakhir oleh (Pramestya et al., 2023; Saputro & Darda, 2019) yang menegaskan bahwa sistem kompensasi yang transparan, adil, dan berbasis kinerja sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan pelayanan publik dan loyalitas pegawai. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, kompensasi adalah faktor utama yang harus diutamakan dalam kebijakan peningkatan kinerja pegawai, sementara strategi peningkatan motivasi perlu disesuaikan dengan konteks lokal dan tantangan birokrasi di daerah otonom baru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, sedangkan motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kompensasi sebagai faktor dominan yang mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.

- Alfiah, A., Ady Bakri, A., Fatimah, F., Syahdan, R., & Rusman, H. (2023). Capability To Manage Financial Reports For Msmes Utilizing Accounting Information Systems. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Bernarto, I., Wilson, N., & Suryawan, I. N. (2019). Pengaruh Website Design Quality, Service Quality, Trust dan Satisfaction Terhadap Repurchase Intention (Studi Kasus: tokopedia.com). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 80–90.
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). The Effect Of Training And Compensation To Employee Performance At Bpmpd Province North Sulawesi. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Budi, R., Irian Sadipun Komber, M., Irwan, A., Munzir, M., Sohnui, S., & Komoiki, S. (2025). Local Wisdom Based Marketing: Communication of Service, Product Quality and Price on Purchasing Decisions. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 671–680.
- Dasuki, R. E. (2021). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat. *E-Coops-Day J U R N A L I L M I A H A B D I M A S*, 2(1), 1–6.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Lubis, B. (2019). Dampak Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Untuk Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Papatung*, 2(2), 129–138.
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap

- Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RD*. Saba Jaya.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Surya Atmaja, D., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Nur Zaroni, A., & Yusuf, M. (2023). Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education. *Multicultural Education*, 9(1), 1–15.
- Yunitha Sari, S. N., & Novi Wardhani, R. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Uptd Puskesmas Kaliwates Jember. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 45–57.