

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon

Sabila Septiani Hawa¹, Hafidz Hanafiah², Fidziah³

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Correspondence: septianisabila24@gmail.com

Article Info

Article history:

Received March 14th, 2026

Revised March 20th, 2026

Accepted March 27th, 2026

Keyword:

Work Motivation, Employee Performance

ABSTRACT

Employee work productivity is one of the key factors that can improve the performance of a Employee performance is one of the key factors in achieving organizational goals and improving the quality of public services, as good performance reflects an organization's success in carrying out its duties and functions. Employee performance is influenced by various factors, including compensation and work motivation. The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Pulomerak Subdistrict Office, Cilegon City. This study employed a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, in which the entire population of 32 employees was selected as the research sample. Data were analyzed using SPSS version 26. The results of the study indicate that the first hypothesis was accepted, with a t-value of 2.160, which was greater than the t-table value of 2.045 ($2.160 > 2.045$), and a significance value of $0.039 < 0.05$. The second hypothesis was also accepted, with a t-value of 3.947, which exceeded the t-table value of 2.045 ($3.947 > 2.045$), and a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the third hypothesis was accepted, with an F-value of 8.633, which was greater than the F-table value of 3.33 ($8.633 > 3.33$), and a significance value of $0.001 < 0.05$. The results of the study indicate that the first hypothesis is accepted, showing that compensation has a positive and significant effect on employee performance. The second hypothesis is also accepted, indicating that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the third hypothesis demonstrates that compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Pulomerak District Office, Cilegon City. The coefficient of determination test yielded an Adjusted R Square value of 0.373, indicating that compensation and work motivation explain 37.3% of the variation in employee performance, while the remaining 62.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik, karena kinerja yang baik mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 32 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama nilai thitung sebesar 2,160 > ttabel 2,045 dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$ maka H_a diterima, hipotesis kedua nilai thitung sebesar 3,947 > ttabel 2,045 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima, hipotesis ketiga nilai Fhitung sebesar 8,633 > Ftabel 3,33 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_a diterima. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis kedua motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis ketiga kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon, sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,373, yang berarti kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.



© 2026 The Authors. Published by The Indonesian Futures Insight. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kualitas pegawai yang dimiliki, pegawai memiliki peran dalam menjalankan berbagai kegiatan organisasi, sehingga diperlukan kemampuan, tanggung jawab, serta kinerja yang baik agar pelayanan dan pekerjaan dapat berjalan secara optimal, sehingga organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang penting dalam sebuah organisasi karena berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga pegawai dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tanggung jawab yang diberikan, kinerja pegawai juga sering dijadikan sebagai bahan penilaian untuk melihat sejauh mana pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik (Fenros & Wipi, 2023).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pinta Afrian Harita (2025) kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut (Triani, et al., 2022) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan dan kontribusi yang telah diberikan selama bekerja, kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya yang diterima pegawai.

Sementara itu, menurut (Rahayu, et al., 2024) motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat memengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan tugas serta menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki peran dalam menjalankan pelayanan dan kegiatan administrasi pemerintahan di wilayah kecamatan. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai kecamatan dituntut mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik, sehingga kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan di lingkungan kantor kecamatan.

Pada penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Urgensi pada penelitian ini dilakukan karena kinerja pegawai menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada 15 pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada kinerja pegawai, terutama pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil observasi yang dilakukan peneliti, masih ditemukan beberapa pekerjaan yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaiannya sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selain itu, masih terdapat beberapa pekerjaan yang harus diperbaiki kembali karena adanya kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, peneliti juga menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan dan masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa kondisi tersebut terjadi karena pegawai harus menyelesaikan beberapa pekerjaan administrasi secara bersamaan, seperti penyusunan laporan, pengarsipan dokumen, pembuatan surat menyurat, serta penyelesaian data administrasi lainnya dalam waktu yang relatif terbatas, selain itu, terdapat pegawai yang mengaku kurang teliti dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga masih terjadi kesalahan yang menyebabkan pekerjaan harus diperbaiki kembali.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada 15 pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada kompensasi pegawai, terutama pada indikator fasilitas, upah dan gaji, insentif, serta tunjangan yang masih dianggap belum sesuai oleh sebagian pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, masih terdapat beberapa fasilitas kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai, terutama pada penggunaan komputer yang sering mengalami lambat saat digunakan untuk menginput data maupun menyelesaikan pekerjaan administrasi, kondisi tersebut membuat beberapa pekerjaan membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan dan menyebabkan pegawai harus menunggu sistem kembali normal saat bekerja. Selain itu, masih terdapat pegawai yang merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan, terutama ketika pegawai harus menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar pekerjaan utama yang menjadi tanggung jawabnya, peneliti juga menemukan bahwa pemberian insentif dinilai masih belum mampu meningkatkan semangat kerja sebagian pegawai karena dianggap belum sesuai dengan hasil kerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada 15 pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon, diketahui bahwa masih terdapat permasalahan pada motivasi kerja pegawai, permasalahan tersebut terlihat pada indikator kebutuhan akan kompensasi, kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi yang masih menunjukkan kondisi motivasi kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, masih terdapat pegawai yang terlihat kurang memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung bekerja hanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa adanya keinginan untuk meningkatkan hasil kerja, peneliti juga menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang percaya diri dalam menyampaikan pendapat maupun mengambil keputusan dalam pekerjaan sehingga pegawai lebih sering menunggu arahan dari atasan. Selain itu, hubungan kerja antarpegawai dalam beberapa kondisi masih belum berjalan secara maksimal, terlihat dari komunikasi kerja yang kurang aktif dan kerja sama antarpegawai yang masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa sebagian pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton dan dilakukan secara berulang setiap hari sehingga menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja, beberapa pegawai juga mengaku kurang mendapatkan dorongan maupun apresiasi terhadap hasil kerja yang telah dilakukan, sehingga semangat kerja pegawai menjadi menurun.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa permasalahan yang terjadi khususnya terkait kompensasi dan motivasi kerja yang secara tidak langsung berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut didukung penelitian yang sudah dilakukan oleh Pinta Afrian Harita (2025) kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, akan tetapi penelitian tersebut masih terdapat kesenjangan penelitian atau gapp reaserch yang dilakukan oleh Sesti Agus, Nelwan dan Uhing (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh Lasro Habeahan (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uraian yang sudah dijelaskan diatas mengenai beberapa permasalahan terkait dengan kompensasi dan motivasi yang berdampak terhadap kinerja pegawai serta terdapat gapp reaserch tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan prestasi yang dicapai seseorang yang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja, seorang pegawai yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah disepakati secara bersama (Silaen, 2021). Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat, dan sesuai target yang telah ditentukan (Fenros & Wipi, 2023). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria

tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan lingkungan kerja, dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi (Budiyanto, et al, 2021).

Terdapat beberapa indikator untuk dapat menilai baik tidaknya kinerja pada seorang pegawai menurut Simoes (2017) dalam (Fenros & Wipi, 2023) diantara yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja merupakan tingkat baik buruknya hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi, kualitas kerja dapat dilihat dari ketelitian, kerapian, kemampuan, serta minimnya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan pegawai dalam periode tertentu, indikator ini menunjukkan produktivitas pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, pegawai yang mampu bekerja tepat waktu menunjukkan disiplin dan kemampuan mengatur pekerjaan secara efektif dan efisien.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab adalah kesediaan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan pekerjaan secara sungguh-sungguh serta siap menerima konsekuensi atas hasil pekerjaannya.

Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya (Tafonao, 2022). Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas segala pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut kepada perusahaan di tempat dia bekerja dan balas jasa tersebut mempunyai suatu nilai yang dapat dimanfaatkan atau digunakan oleh karyawan tersebut (Harita, 2025) Kompensasi adalah setiap penghasilan yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk bisnis dan instansi pemerintah, sehingga kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atau ucapan terima kasih atas pekerjaan baik yang mereka lakukan, karyawan dapat diberi kompensasi dalam bentuk uang atau akses ke fasilitas (Wahyuni, 2022)

Terdapat beberapa indikator untuk dapat menilai kompensasi yang diberikan kepada seorang pegawai menurut Poluakan (2019) dalam (Tafanao, 2022) diantaranya yaitu :

1. Gaji dan Upah
Gaji dan upah merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan, gaji biasanya diberikan secara tetap setiap bulan, sedangkan upah diberikan berdasarkan waktu kerja atau hasil pekerjaan yang diselesaikan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas prestasi kerja atau pencapaian target tertentu, pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja pegawai.
3. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan organisasi untuk mendukung kesejahteraan pegawai, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, dan tunjangan hari raya.
4. Fasilitas
Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk menunjang pekerjaan pegawai, seperti ruang kerja, kendaraan dinas, alat kerja, dan fasilitas pendukung lainnya agar pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan nyaman.

Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (1943), motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya secara bertahap. Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang tersusun dalam bentuk hierarki, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, seseorang akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya apabila kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut, motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Budiyanto, et al, 2021).

Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki, motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku, di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya (Triani, et al., 2025). Terdapat beberapa indikator yang dapat menilai tinggi rendahnya motivasi kerja pada seorang pegawai menurut Susanto (2019) dalam (Fernos & Wipi, 2023) diantaranya yaitu :

1. Kebutuhan akan Prestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai hasil kerja yang baik dan memperoleh keberhasilan dalam pekerjaannya, pegawai yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi cenderung bekerja lebih giat untuk mencapai target dan menunjukkan kemampuan terbaiknya.
2. Kebutuhan akan Afiliasi
Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan pegawai untuk menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerja maupun lingkungan organisasi, hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Kebutuhan akan Kompensasi
Kebutuhan akan kompensasi merupakan dorongan pegawai untuk memperoleh imbalan yang layak atas pekerjaan yang dilakukan, kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
4. Kebutuhan akan Kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan adalah keinginan pegawai untuk memiliki pengaruh, wewenang, atau kemampuan dalam mengarahkan orang lain di lingkungan kerja, pegawai dengan kebutuhan ini biasanya memiliki keinginan untuk memimpin dan memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2018), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon yang berjumlah 32 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Oleh karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh pegawai Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini

adalah 32 pegawai. Pemilihan teknik ini dinilai tepat karena memungkinkan seluruh anggota populasi diteliti sehingga data yang diperoleh lebih akurat, representatif, dan mampu menggambarkan kondisi sebenarnya terkait kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Uji t

Uji-t bertujuan untuk menguji berpengaruh atau tidaknya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Tabel 1 menunjukkan hasil Uji t Parsial.

Tabel 1 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,88	9,33		1,38	0,17
	Kompensasi	0,355	0,16	0,32	2,16	0,03
	Motivasi Kerja	0,391	0,09	0,59	3,94	0,00
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : SPSS Versi 2.6, (2026)

Berdasarkan hasil output di atas mengenai kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,160 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output di atas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,947 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,8	2	160,4	8,6	,00
	Residual	538,8	29	18,58		
	Total	859,7	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi						

Sumber : SPSS Versi 2.6, (2026)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 2 mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,633 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,33 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas mengenai kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 2,160 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai akan menimbulkan rasa dihargai serta meningkatkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pegawai yang memperoleh kompensasi yang memadai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinta Afrian Harita (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3,947 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, motivasi kerja juga dapat mendorong pegawai untuk menghadapi tantangan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta berusaha mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinta Afrian Harita (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian organisasi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,633 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,33 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai akan membuat pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pegawai memperoleh kompensasi yang memadai dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinta Afrian Harita (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang baik, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan guna menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar $2,160 > ttabel\ 2,045$ dengan nilai signifikansi $0,039 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung sebesar $3,947 > ttabel\ 2,045$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pulomerak Kota Cilegon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung sebesar $8,633 > Ftabel\ 3,33$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,373, yang berarti kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,3%, sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang memadai serta peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan.

Implikasi

Teruji bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Teruji bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula semangat, kedisiplinan, dan kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang tinggi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 395–404. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45769>

- Aryani. (2020). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fahraini, R. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(1), 45–56. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.302>
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2). <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2.212>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420. <https://doi.org/10.53625/jirk.v4i1.8245>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Harita, P. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4086>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hussain, J., Sased, Z., & Iqbal, M. (2018). Impact of motivation on employee performance and turnover in Pakistani educational institutes. *Journal of Education and Practice*, 9(6), 87–95. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/41842>
- Iqbal, A. (2015). Factors affecting the employee's performance: A case study of banking sector in Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, 4(8), 309–318. <https://www.ejbss.com/recent.aspx>
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2013). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2013>
- Kartono, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marnis, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 80–89. <https://doi.org/10.31932/jpk.v6i2.1464>
- Poluakan, F. A. (2019). *Kompensasi sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai*. Dalam Y. Tafonao (Ed.), *Manajemen Kompensasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Pranogyo, A. B. (2021). *Kinerja Karyawan: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Malang: CV Feniks Muda Sejahtera.
- Rahayu, Y., & Fauzan. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Viva. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 1419–1433. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8118>
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2019). The influence of motivation and work experience on employee performance at PT Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(2), 65–74. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13326>
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simatupang, A. C., & Saroyeni, P. (2018). The effect of discipline, motivation and commitment to employee performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(6), 31–37. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT WOM Finance Tbk Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.6579>

- Suryani, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Boga Lestari Sentosa Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 92–108. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7983>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *J@TI Undip*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.1>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-10). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tafonao, Y. (2022). *Manajemen Kompensasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triani, D., Rahmawati, N., & Saputra, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 6(2), 101–112. . <https://doi.org/10.54199/pjeb.v4i2.414>
- Triani, D., Rahmawati, N., & Saputra, A. (2025). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Indonesia*, 9(1), 44–58. <https://jicnusanantara.com/index.php/jiic/article/view/4975>
- Ulhaq, N. D., & Cahyono, B. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Eco-Fin: Economics and Financial*, 8(1). <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3692>
- Vinanda, I. O., Hartono, & Kasnowo. (2025). Pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Karya Bersama di Mojokerto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 51–65. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v4i3.5461>
- Wahyudi. (2022). *Manajemen Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke-6). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). Effect of compensation and motivation on employee performance through commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 5(4), 319–325. <https://doi.org/10.51878/strategi.v5i3.6545>
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Artha Graha International Cabang Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5157–5166. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/>
- Yohny, A., & Anwar, M. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 9(1), 88–101. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1139>