



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TEMPE KABUPATEN WAJO TAHUN 2024

Ahmad Mukhtar¹, Rahma Rustam², Sitti Maryam³

Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng Sengkang^{1,2,3}

*Email Korespondensi: ahmadmuktamarku@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur Kantor Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Sampel penelitian berjumlah 37 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t, koefisien korelasi ganda, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,431 dan kompensasi sebesar 0,379, dengan nilai signifikansi motivasi 0,003 dan kompensasi 0,001. Hal ini berarti motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi < 0,05. Hasil analisis korelasi ganda menunjukkan nilai 0,774, yang berarti variabel X1 (motivasi) dan X2 (kompensasi) memiliki hubungan positif yang kuat dengan variabel Y (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi sebesar 0,599 mengindikasikan bahwa motivasi dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai sebesar 59,9%. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3,140 dan variabel kompensasi sebesar 3,743, lebih besar dari t_{tabel} (2,030), dengan nilai signifikansi masing-masing 0,003 dan 0,001 (< 0,05). Artinya, keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 25,360 lebih besar dari F_{tabel} (3,28), dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), yang berarti motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi; Kompensasi; Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and compensation partially and simultaneously on employee performance at the Tempe District Office, Wajo Regency. The population in this study was the apparatus of the Tempe District Office, Wajo Regency. The sample in this study amounted to 37 people, sampling using observation and questionnaires. Data analysis using multiple linear regression, F test, T test, multiple correlation coefficient and determination coefficient. From the results of multiple linear regression analysis, it is known that the regression coefficient value of the motivation variable is 0.431 and

compensation is 0.379 where the significance value of the motivation variable is 0.003 and compensation is 0.001, which means that motivation and compensation have an influence on employee performance because the regression coefficient value exceeds the significance value. The results of the multiple correlation analysis show a value of 0.774, which means that X_1 and X_2 have a strong positive relationship with Y . The results of the determination coefficient analysis are 0.599, meaning that motivation and compensation affect employee performance by 59.9%. The results of the T-test analysis obtained a t-count value for the motivation variable of 3.140 and the compensation variable of 3.743 > t table 2.030 and the significance of motivation is 0.003 and compensation is 0.001 < 0.05, which means that each has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Motivation; Compensation; Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Potensi yang ada dalam diri manusia dapat digali, dikembangkan, dan dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi maupun masyarakat luas (Djemma & Sumangelipu, 2018). Dalam konteks pemerintahan, pegawai adalah sumber daya utama yang berperan langsung dalam penyelenggaraan layanan publik. Semakin tinggi kualitas kinerja pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Namun, kinerja pegawai bukanlah hasil yang terjadi secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan kompensasi kerja.

Motivasi kerja diartikan sebagai proses yang mendorong, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yang tinggi berperan dalam membangun disiplin kerja, meningkatkan ketekunan, serta meminimalkan hambatan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pegawai yang termotivasi akan menunjukkan antusiasme dan komitmen untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Di sisi lain, kompensasi—baik finansial maupun non-finansial—merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi pegawai (Nurjaman, 2014). Kompensasi yang tepat dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong pegawai untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya.

Kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya tercermin di Kantor Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Berdasarkan observasi awal peneliti, masih terdapat pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan tugas, terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya inisiatif, dan ketidaksesuaian antara beban kerja dan kualitas hasil. Indikasi ini mengarah pada dugaan bahwa faktor motivasi dan kompensasi belum dikelola secara maksimal. Dalam organisasi sektor publik, terutama di tingkat kecamatan, persoalan ini menjadi krusial karena menyangkut langsung kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berbagai penelitian empiris mendukung keterkaitan antara motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Tangko dkk. (2024) menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi ekstrinsik tidak, dengan kontribusi variabel sebesar 51,7%. Penelitian Sari dkk. (2023) pada sektor perhotelan menunjukkan motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lestari & Febrian (2024) membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan meningkatkan kinerja karyawan di PT Billy Indonesia. Penelitian lain telah memperkuat hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Misalnya, Ristiyan dkk. (2023) menemukan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,3%, menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan terhadap produktivitas pegawai. Sementara itu, Mulyeni dkk. (2023) menemukan kompensasi

dan motivasi berpengaruh positif signifikan, baik parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT ASM Bandung Barat.

Meskipun demikian, masih terdapat gap penelitian pada konteks pemerintahan daerah di tingkat kecamatan, khususnya di Kabupaten Wajo. Penelitian sebelumnya umumnya berfokus pada sektor publik skala besar atau instansi dengan struktur organisasi yang kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Berbeda dari penelitian sebelumnya, studi ini memadukan analisis kuantitatif berbasis data lapangan dengan fokus simultan pada dua variabel utama—motivasi dan kompensasi—dalam konteks pemerintahan daerah tingkat kecamatan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana data penelitian merupakan angka-angka yang harus diolah untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid. Penelitian ini berlokasi di Kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang terletak di Jl. Bau Baharuddin No.1, Bulu Pabbulu, Kec. Tempe, Kabupaten Wajo. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam bentuk skala numerik atau angka, dan data kualitatif adalah data yang bersifat deskriptif, tidak terstruktur dan biasanya berbentuk kata-kata.

Dalam penelitian ini data primer berasal dari kuesioner yang isinya berupa daftar pernyataan tertulis yang disalurkan langsung kepada responden. Data sekunder pada panel ini berasal dari studi kepustakaan berupa jurnal, buku, skripsi maupun sumber lainnya yang ditemukan dari hasil riset internet dan berkaitan dengan topik penelitian.. Dalam proses pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner. Selain itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo yang berjumlah 37 orang.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya suatu tanggapan responden terhadap suatu kuesioner. Uji validitas diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 29, yaitu dengan membandingkan nilai dari r_{hitung} dan r_{tabel} untuk derajat kebebasan/degree of freedom (df) = $n - 2$ pada tingkat signifikansi 0,05, dimana n adalah jumlah sampel

Regresi linier Berganda Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam hal ini merupakan motivasi (X1) dan kompensasi (X2) yaitu variabel independent dan kinerja pegawai(Y) yang merupakan variabel dependent, adapun rumusnya :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y=Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 =Koefisien regresi variabel motivasi (X1)

b_2 = Koefisien regresi variabel kompensasi (X2)

e = Standart error

X1= Variabel Motivasi

X2= Variabel Kompensasi

Korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar serentak atau simultan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. besarnya nilai koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus:

$$r = \frac{\sqrt{b_1(\sum x_1 y) + (b_2)(\sum x_2 y)x}}{\sum y^2}$$

Apabila nilai r mendekati 1 atau -1, maka dapat dikatakan bahwa semakin kuatnya hubungan / korelasi yang terjadi. Sebaliknya, apabila nilai r mendekati 0, maka semakin lemahnya hubungan / korelasi yang terjadi.

Koefisien Determinasi (r^2) menunjukkan proposi varians yang persamaan regresinya dapat diterapkan oleh varians total. Nilai dari R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai dari $R^2 = 1$ menerangkan bahwa 100% dari total varians yang dapat dijelaskan oleh varians persamaan regresi atau variabel bebas (X) baik X1 ataupun X2 yang mampu terapkan variabel Y sebesar 100%. Sebaliknya jika nilai $R^2 = 0$ menerangkan bahwa tidak ada secara total yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas persamaan regresi. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase yang diberikan variabel X1 dan X2 ke variabel Y.

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent” (Ghozali, 2005). Nilai dari uji t dapat dihitung dengan menggunakan rumus, yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai Uji t

r = Nilai Korelasi

n = Besarnya Sampel

Menurut Ghozali (2005), pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , serta penggunaan nilai probabilitas signifikansi.

Pendekatan pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila t_{tabel} lebih besar daripada t_{hitung} , maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Sebaliknya, jika t_{tabel} lebih kecil daripada t_{hitung} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penentuan t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) yang dihitung dengan rumus $n - k - 1$. Sebagai contoh, pada penelitian dengan jumlah sampel 37 dan jumlah variabel bebas 2, derajat kebebasan dihitung sebagai $37 - 2 - 1 = 34$.

Pendekatan kedua menggunakan nilai probabilitas signifikansi (*p-value*). Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, kedua metode ini memberikan dasar yang jelas bagi peneliti dalam menentukan keputusan akhir terhadap hipotesis yang diajukan.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus nilai F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/(n - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Prediktor

Menurut Ghozali (2005), dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan penggunaan angka probabilitas signifikansi ($p-value$).

Pendekatan pertama dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila F_{tabel} lebih besar daripada F_{hitung} , maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Sebaliknya, jika F_{tabel} lebih kecil daripada F_{hitung} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Metode ini digunakan untuk melihat signifikansi model secara keseluruhan, sehingga dapat diketahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Pendekatan kedua menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Cara ini memberikan dasar kuantitatif yang jelas untuk menilai ada atau tidaknya pengaruh signifikan secara statistik dalam model yang diuji.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data responden berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	25-30	4	10.8	10.8
	31-35	5	13.5	13.5
	36-40	7	18.	18.9
	>50	21	56.8	56.8
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil Olah Data kuesioner (2024)

Tabel 2. Data responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	LAKI LAKI	14	37.8	37.8
	PEREMPUAN	23	62.2	62.2
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner (2024)

Tabel 3. Motivasi Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	CukupSetuju	1	2.7	2.7
	Setuju	26	70.3	70.3
	Sangat Setuju	10	27.0	27.0
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)

(Pemberian penghargaan atas prestasi memberi semangat kerja bagi pegawai)

Tabel 4. Motivasi Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	CukupSetuju	3	8.1	8.1
	Setuju	23	62.2	62.2
	Sangat Setuju	11	29.7	29.7
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Anda ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja)

Tabel 5. Motivasi Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Cukup Setuju	1	2.7	2.7
	Setuju	23	62.2	62.2
	Sangat Setuju	13	35.1	35.1
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Bila ada tugas kerja lembur, anda selalu menyelesaikannya dengan baik)

Tabel 6. Motivasi Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Setuju	24	64.9	64.9
	Sangat Setuju	13	35.1	35.1
	Total	37	100.0	100.0

Sumber:Hasil olah data kuesioner (2024)
(Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan atasan)

Tabel 7. Kompensasi Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TidakSetuju	5	13.5	13.5
	CukupSetuju	13	35.1	35.1
	Setuju	16	43.2	43.2
	Sangat Setuju	3	8.1	8.1
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Gaji pokok yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan)

Tabel 8. Kompensasi Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.7	2.7
	CukupSetuju	2	5.4	5.4
	Setuju	28	75.7	75.7
	Sangat Setuju	6	16.2	16.2

	Total	37	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Insentif yang diberikan meningkatkan semangat saya dalam bekerja)

Tabel 9. Kompensasi Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.7	2.7
	CukupSetuju	5	13.5	13.5
	Setuju	24	64.9	64.9
	Sangat Setuju	7	18.9	18.9
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Bonus yang saya terimasesuai yang diharapkan.)

Tabel 10. Kompensasi Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	CukupSetuju	2	5.4	5.4
	Setuju	20	54.1	54.1
	Sangat Setuju	15	40.5	40.5
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya duduki)

Tabel 11. Kinerja Pegawai Pernyataan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	CukupSetuju	2	5.4	5.4
	Setuju	29	78.4	78.4
	Sangat Setuju	6	16.2	16.2
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)
(Saya mampumenyelesaikanpekerjaan yang diberikan)

Tabel 12. Kinerja Pegawai Pernyataan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.7	2.7
	CukupSetuju	7	18.9	18.9
	Setuju	24	64.9	64.9
	Sangat Setuju	5	13.5	13.5
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)

(Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya)

Tabel 13. Kinerja Pegawai Pernyataan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Cukup Setuju	5	13.5	13.5
	Setuju	28	75.7	75.7
	Sangat Setuju	4	10.8	10.8
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)

(Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan)

Tabel 14. Kinerja Pegawai Pernyataan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Cukup Setuju	2	5.4	5.4
	Setuju	27	73.0	73.0
	Sangat Setuju	8	21.6	21.6
	Total	37	100.0	100.0

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2024)

(Saya memiliki Kerjasama yang baik dengan rekan kerja saya)

Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya tanggapan responden terhadap suatu kuesioner.

Tabel 15. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,689	0,324	Valid
2	0,744	0,324	Valid
3	0,767	0,324	Valid
4	0,722	0,324	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Tabel 16. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,807	0,324	Valid
2	0,823	0,324	Valid
3	0,805	0,324	Valid
4	0,657	0,324	Valid

Sumber : Hasil olah Data SPSS 29 (2024)

Tabel 17. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Keterangan
1	0,758	0,3246	Valid
2	0,814	0,3246	Valid
3	0,787	0,3246	Valid
4	0,719	0,3246	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (bebas) memiliki pengaruh terhadap variabel dependent (terikat) secara parsial maupun simultan.

Tabel 18. Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.739	2.029		1.350	.186
	X1	.431	.137	.403	3.140	.003
	X2	.379	.101	.480	3.743	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 29 (2024)

Dari tabel 18 tersebut maka didapat persamaan nilai regresi linear berganda yaitu,

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,739 + 0,431X_1 + 0,379X_2 + e$$

Analisis koefisien korelasi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel independent (bebas) secara simultan atau bersama- sama dengan variabel dependent (terikat).

Tabel 19. Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.575	1.066

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS 29 (2024)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang diberikan oleh variabel independent (bebas) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependent (terikat).

Tabel 20. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.575	1.066

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS 29 (2024)

Analisi uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial atau individual antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	2.739	2.029		1.350	.186
	X1	.431	.137	.403	3.140	.003
	X2	.379	.101	.480	3.743	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 29 (2024)

Tabel 21. Uji T

Dari tabel 21 tersebut, maka diperoleh nilai dari uji T yang menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Motivasi (X_1) sebesar 3,350 dan variabel kompensasi (X_2) sebesar 3,743. Untuk memperoleh nilai t_{tabel} , digunakan rumus $Df = (\alpha ; n - k) = (0,05 ; 37-2) = (t\ 0,05 ; 35) = 2,030$.

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama sama atau simultan antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat).

Tabel 22 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.668	2	28.834	25.360	<.001 ^b
	Residual	38.657	34	1.137		
	Total	96.324	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 29 (2024)

Dari tabel 22 tersebut, dapat diperoleh nilai dari F_{hitung} adalah 25,360.

Untuk memperoleh nilai dari F_{tabel} dapat digunakan rumus $F_{tabel} = (K ; n - k - 1) = (2 ; 37 - 2 - 1) = (2 ; 34) = 3,28$.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda, besarnya koefisien regresi motivasi (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,431 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,003, dan besarnya koefisien regresi kompensasi (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,379 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai koefisien regresi kedua variabel, yaitu X_1 dan X_2 lebih besar dari nilai signifikansi. Adapun nilai konstanta (a) yaitu 2,739 yang menyatakan bahwa nilai konsisten dari variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2,739. Dari hasil analisis regresi linear berganda variabel motivasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel kompensasi.

Berdasarkan hasil dari analisis koefisien korelasi ganda, nilai r menunjukkan angka sebesar 0,774, yang berarti korelasi yang terjadi antara variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah positif kuat. Sedangkan hasil dari analisis koefisien determinasi, yaitu nilai R^2 menunjukkan nilai 0,599 yang mempunyai arti bahwa besarnya persentase antara variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 59,9%, sedangkan 40,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil dari analisis uji T, menyatakan bahwa nilai dari t_{hitung} variabel motivasi menunjukkan nilai 3,140 > dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030 dan nilai signifikansinya sebesar 0,003 < 0,05, sehingga variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi menunjukkan nilai dari t_{hitung} sebesar 3,743

$> t_{\text{tabel}}$ 2,030 dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji F, menyatakan bahwa nilai dari F_{hitung} adalah 25,360 dan nilai F_{tabel} adalah 3,28 dengan probabilitas signifikansinya sebesar 0,001 dibawah 0,05.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah diajukan yaitu motivasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Adapun bukti dari hipotesis tersebut, yakni pegawai kantor Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo selaku responden penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi menjadi faktor meningkatnya kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempe, Kabupaten Wajo. Secara parsial maupun simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 59,9% terhadap variasi kinerja pegawai, dengan hubungan positif yang tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang tepat dapat secara langsung mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menegaskan pentingnya motivasi dan kompensasi sebagai faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, hasil ini juga memperlihatkan bahwa dalam konteks pemerintahan daerah tingkat kecamatan, sinergi antara motivasi dan kompensasi memiliki dampak yang lebih menonjol dibandingkan studi pada sektor swasta. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian MSDM di sektor publik, sekaligus menjadi landasan praktis bagi pengambilan kebijakan di lingkungan pemerintahan daerah.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pihak manajemen Kantor Kecamatan Tempe disarankan untuk memperkuat program motivasi kerja yang berkesinambungan. Upaya ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berkala, peluang pengembangan kompetensi, serta peningkatan transparansi dan keadilan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi hendaknya tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti pengakuan prestasi dan peluang promosi, sehingga mampu menjaga semangat dan loyalitas pegawai dalam jangka panjang.

Selain itu, perlu dilakukan integrasi antara kebijakan motivasi dan kompensasi dengan sistem manajemen kinerja yang terukur. Monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala akan membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu serta memastikan strategi yang diterapkan tepat sasaran. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan.

DAFTAR PUSTAKA

Employee performance and compensation: Evidence from Indonesia. (n.d.). *AB Academies*. Retrieved from <https://www.abacademies.org/articles/employee-performance-and-compensation-evidence-from-indonesia-12941.html>

- Ghozali, I. (2005). *Analisis multivariat dengan program SPSS* (Edisi kelima). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lawarang, R. U., Rajak, A., Kamis, R. A., & Arilaha, M. A. (2023). Non-Financial Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance at PT. Rum East Great Ternate. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pacific*, 6(2), 14–27. <https://doi.org/10.32535/ijafap.v6i2.1790>
- Lestari, P., & Febrian, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Billy Indonesia. *Madani Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(1), 1–15.
- Liskia Datu, R., Yusriadi, & Zulfikri, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Dinamika*, 3(1), 26–37.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyeni, S., Maryani, E., & Nurjanah, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT ASM Bandung Barat. *International Journal of Economics and Business*, 1(2), 171–182. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nabawi, R., & Suharyono, S. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 72–81.
- Nabawi, R., Murselim, & Haris, A. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian kepada Masyarakat (SNP2M)*, 5197–5203.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Ristiyan, L., dkk. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kebijakan Publik*, 8(1), 80–88.
- Sari, N. P. L., Yudiaatmaja, F., & Sulistyawati, N. L. G. (2023). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Saron Seminyak. *Emas: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 308–318.
- Sari, Y. R., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Karunia Alam Segar Surabaya). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sosial*, 10(1), 59–72. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1888>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.35126/ilman.v8i1.53>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Thapa, R. (2023). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction. *Kathford Journal of Engineering and Management*, 2(01), 99–105. <https://doi.org/10.3126/kjem.v2i01.61871>