

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA, TRANSMIGRASI, ENERGI DAN SUMBER DAYA
MINERAL PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains**



Oleh:

PRISKA KARETH

146110124067

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

PRISKA KARETH

146110124067

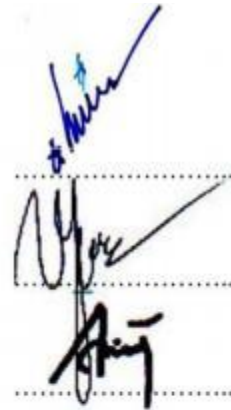
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: hari Senin , tanggal 02 Maret , tahun 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Ir Mervin I. S. Komber, M.M,CTT

Anggota Penguji I : Dr. Vebby Anwar, M.Si

Anggota Penguji II : Dr. Amiruddin, MA



Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong



Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan oleh:

PRISKA KARETH

146110124067

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Ir. Mervin I. S. Komber, M.M,CTT
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 02 Maret 2026

Mahasiswa,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kareth', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat abstract.

PRISKA KARETH

146110124067

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PRISKAKARETH

NIM : 146110124067

Fakultas : Fakultas Ekonomi, Program Study Ilmu Manajemen Program Magister

Judul tugas akhir :

“ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya”

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, 02 Maret 2026

A handwritten signature in black ink is written over a 1000 Rupiah postage stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '1000', 'METERA TEMPEL', and '517BCANX116037682'.

PRISKA KARETH

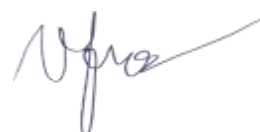
Mengetahui,

Pembimbing I

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Pembimbing I.

Dr.Ir. Mervin I. S. Komber, M.M,CTI
NIDN. 1420067901

Pembimbing II

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Pembimbing II.

Dr. Vebby Anwar, M.Si.
NIDN. 0915127503

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya” dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong sertajajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
4. Bapak Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, S.E., M.M., CTT, selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Vebby Anwar, M.Si selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

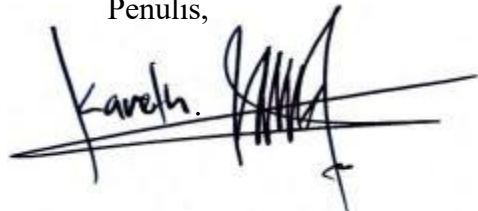
7. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian.
8. Steven Saroi , Suami Tercinta Penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada Penulis dalam menyelesaikan Tesis ini;
9. Juan, Sera, Soni Saroi/Kareth, Anak-Anak Penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada Penulis dalam menyelesaikan Tesis ini;
10. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan motivasi, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

Yeremia 29:11: *“Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan”.*

Sorong, 02 Maret 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kareth', with a large, stylized flourish extending to the right.

PRISKA KARETH

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Pertayaan Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Batasan Penelitian	13
BAB II	15
TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori.....	15

2.1.1	Teori Manajemen Kinerja	15
2.1.2	Kinerja Pegawai.....	18
2.1.3	Motivasi Kerja	21
2.1.4	Kompensasi	26
2.2	Penelitian Terdahulu	31
2.3	Model/Kerangka Penelitian	34
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	35
BAB III		40
METODE PENELITIAN		40
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	40
3.2	Objek Penelitian	40
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	40
3.3.1	Populasi.....	40
3.3.2	Sampel.....	41
3.3.3	Teknik Sampling	41
3.4	Jenis Data	41
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6	Skala Pengukuran	42
3.7	Definisi Operasional Variabel	43
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	45
3.9	Metode Analisis Data.....	45
BAB IV		48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		48
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	48
4.2	Analisis Deskriptif Responden	51

4.3 Analisis Deskriptif Statistik.....	54
4.4 Pembahasan.....	58
4.4.1 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	58
4.4.2 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	59
4.4.3 Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	60
4.4.4 Variabel motivasi, dan kompensasi, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai	Error!
Bookmark not defined.	
BAB V.....	62
KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
5.3 Keterbatasan Penelitian	63
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian	34
Tabel 4.2.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 3.3.1 Uji Statistik Deskriptif	44
Tabel 3.3.2 Uji Validitas	45
Tabel 4.3.3 Uji Realibilitas	52
Tabel 3.3.4.1 Ujit	54
Tabel 4.3.4.2 Uji F	56
Tabel 4.3.4.2 Uji R Square	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir	25
---------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik. Motivasi kerja dan kompensasi merupakan dua faktor utama yang diyakini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dalam bekerja, sedangkan kompensasi menjadi bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas tersebut, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarkan indikator motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai sesuai teori-teori yang relevan.

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan motivasi. Namun, motivasi secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan ternyata kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study, entitled "Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at the Manpower, Transmigration, Energy, and Mineral Resources Office of Southwest Papua Province," is motivated by the importance of employee performance as a determining factor in the success of a government agency in carrying out its public service duties and functions. Work motivation and compensation are two key factors believed to influence employee performance. Work motivation reflects internal and external drives that foster enthusiasm for work, while compensation serves as a form of organizational recognition for employee contributions.

The purpose of this study is 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. This study used a quantitative approach with a survey method. The population in this study was all employees at the office, with purposive sampling used. Data collection was conducted through a questionnaire designed based on indicators of work motivation, compensation, and employee performance in accordance with relevant theories.

Based on the research findings at the West Papua Province Department of Manpower, Transmigration, Energy, and Mineral Resources, it can be concluded that compensation has a positive and significant influence on employee performance, both partially and simultaneously with motivation. However, motivation individually does not show a significant influence on performance, and it turns out that compensation is a more dominant factor than motivation in improving employee performance. This result underscores the importance of a fair and competitive compensation system as a key strategy in efforts to improve employee performance within government agencies.

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Human Resources.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan efisiensi kerja pegawai. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah memperkuat kinerja pegawai sebagai aset utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan inovasi dalam pelaksanaan tugas. Kecamatan, dinas, hingga badan-badan pemerintah lainnya sudah semakin sadar bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana pegawai bekerja secara individu dan tim. Bila kinerja pegawai rendah, organisasi akan kesulitan dalam memenuhi target pembangunan, pelayanan publik, dan pemenuhan ekspektasi masyarakat. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan -- bukan hanya di sektor swasta, tetapi juga di sektor publik (pemerintah daerah).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (Yuningsih, 2017), kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, dan kedisiplinan pegawai. Kinerja yang baik di sektor publik mencerminkan pelayanan prima terhadap masyarakat serta keberhasilan dalam mengimplementasikan visi

dan misi instansi pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek moral, etika, serta dedikasi pegawai terhadap tugas yang diemban. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi prioritas utama untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Salah satu faktor yang paling sering dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh, inovatif, dan konsisten. Motivasi dapat bersifat intrinsik (misalnya kepuasan pribadi, rasa penghargaan, tanggung jawab) ataupun ekstrinsik (misalnya imbalan, pengakuan eksternal, bonus). Semakin tinggi motivasi kerja, biasanya semakin tinggi pula usaha yang diberikan oleh pegawai, sehingga peluang mencapai kinerja yang baik makin besar. Berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Sebagai contoh, penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga dianggap sebagai pendorong penting dalam memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, bonus, insentif, fasilitas, dan penghargaan non-finansial yang diberikan untuk mengapresiasi kontribusi pegawai (Sanaba et al., 2022). Kompensasi yang dirasakan adil dan memadai akan meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas, dan meminimalisir rasa ketidakadilan yang dapat

melemahkan motivasi dan kinerja. Banyak penelitian empiris di Indonesia yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Contohnya, penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan menemukan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan persentase kontribusi cukup besar (~67,8 %) dari variabel penelitian terhadap kinerja.

Di sektor publik, khususnya dinas pemerintah daerah, terdapat tantangan tersendiri dalam mengelola motivasi dan kompensasi. Anggaran pemerintah dibatasi, birokrasi kadang membatasi fleksibilitas dalam pemberian insentif, dan regulasi sering menentukan besaran remunerasi serta tunjangan. Selain itu, sikap pegawai negeri sipil (PNS) yang berpegang pada kestabilan pekerjaan dan pengabdian sering menyebabkan persepsi bahwa kompensasi materi bukan satu-satunya motivator. Meski demikian, banyak pegawai publik yang tetap merasakan bahwa kompensasi tidak selalu mencerminkan beban kerja, tanggung jawab, risiko, dan kompetensi yang dimiliki. Bila ada kesenjangan antara beban kerja dan kompensasi, maka bisa timbul demotivasi, lambatnya penyelesaian tugas, atau bahkan ketidakefektifan pelaksanaan tugas publik.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang ini di buat untuk mewujudkan dan mereformasi sistem kepegawaian agar ASN menjadi penyelenggara negara yang profesional, netral, dan mampu menjalankan tugas pelayanan publik yang lebih berkualitas.

Penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Kinerja ASN adalah salah satu indikator keberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian peningkatan kinerja ASN perlu menjadi fokus utama, terutama di instansi yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat dan pengelolaan sumber daya penting atau OPD teknis, seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Motivasi kerja dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang memiliki pengaruh yang sangat berkaitan terhadap kinerja ASN. Motivasi yang baik dari pimpinan dapat mendorong ASN untuk bekerja lebih efektif dan efisien, begitupun kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas pegawai terhadap instansi. Di sisi lain, Apabila terjadi rendahnya motivasi dan ketidakpuasan terhadap kompensasi maka akan berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif terhadap kinerja ASN pada Dinas tersebut.

Konteks lokal di Provinsi Papua Barat Daya memberikan latar yang spesifik terhadap dinamika motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Papua Barat Daya sebagai provinsi otonom baru memiliki karakteristik geografis, sosial, ekonomi, dan budaya yang unik: daerah terpencil, infrastruktur terbatas, akses yang sulit ke fasilitas publik, serta distribusi layanan yang belum merata. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral (Disnakertrans ESDM) Provinsi ini memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan tenaga kerja lokal, pengaturan transmigrasi, energi, dan sumber daya mineral yang sangat strategis. Pegawai di dinas ini harus menjalankan tugas-tugas yang bisa sangat kompleks dan menuntut: mulai dari mediasi konflik tenaga kerja, regulasi sumber daya mineral,

pengelolaan keamanan kerja energi, hingga koordinasi antar kabupaten/kota di kawasan terpencil.

Dalam pengamatan awal, ada indikasi bahwa pegawai di Disnakertrans ESDM Papua Barat Daya menghadapi beberapa tantangan yang berkaitan dengan motivasi dan kompensasi. Misalnya, keterbatasan anggaran pemerintah daerah yang bisa membatasi kemampuan dinas dalam memberikan insentif tambahan, tunjangan yang kurang memadai untuk daerah terpencil, serta kurangnya pengakuan terhadap kerja keras pegawai yang bekerja di lapangan atau di lokasi dengan kondisi sulit. Kondisi geografis dan logistik memperburuk tantangan ini: biaya hidup di daerah terpencil bisa lebih tinggi, akses ke barang dan jasa bisa sulit, sehingga pegawai mungkin menuntut kompensasi tambahan atas beban dan kesulitan tersebut. Semua ini bisa mempengaruhi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai, serta pada akhirnya kinerjanya.

Beberapa studi di Indonesia dan bahkan di sektor publik menunjukkan hubungan langsung antara motivasi dan kompensasi dengan kepuasan kerja, dan kemudian kepuasan kerja ini dapat memediasi hubungan menuju kinerja pegawai. Misalnya, penelitian di STIE Kertanegara Malang menemukan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja, dan kepuasan kerja sendiri berpengaruh pada kinerja, serta motivasi dan kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Abdurokhim, 2020). Penelitian lain di Koperasi Pegawai Pelindo III Surabaya juga menyoroti bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang dikaitkan pula dengan variabel lingkungan kerja sebagai moderator (Ade Fitri et al., 2022).

Relevansi teori motivasi dalam konteks pemerintahan, khususnya di pemerintahan daerah, juga mendapat dukungan dari teori-teori manajemen seperti teori dua faktor Herzberg, teori kebutuhan Maslow, serta teori Ekuitas/keadilan organisasi. Herzberg membedakan antara faktor motivator dan hygiene: motivator berkaitan dengan kepuasan intrinsik (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri), sedangkan hygiene (termasuk kompensasi) berkaitan dengan ketidakpuasan bila tidak terpenuhi. Teori Maslow menggambarkan bahwa pegawai memiliki hierarki kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri yang mempengaruhi motivasi. Teori ekuitas (*equity theory*) menyatakan bahwa pegawai membandingkan input dan output mereka dengan orang lain; jika mereka merasakan ketidakadilan dalam kompensasi, motivasi dan kinerja dapat terpengaruh negatif (Harpis & Bahri, 2020).

Namun, meskipun banyak studi menunjukkan pengaruh positif motivasi dan kompensasi terhadap kinerja, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa efeknya bisa berbeda tergantung konteks: jenis pekerjaan, status kepegawaian (PNS, non-PNS, honorer), lokasi geografis (urban vs terpencil), serta variabel mediasi seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja. Sebagai contoh, dalam penelitian PT Indo Muro Kencana Palangkaraya ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi kompensasi dan disiplin kerja tidak semuanya berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Dalam khususnya penelitian di sektor pemerintah provinsi atau dinas-dinas, perbedaan kondisi administratif dan keuangan antar provinsi atau kabupaten/kota

bisa memperlihatkan variasi yang besar pada kompensasi pegawai. Ada yang mendapatkan tunjangan, insentif, fasilitas penunjang yang relatif lengkap, sementara lainnya sangat terbatas. Hal ini dapat menciptakan persepsi ketidakadilan antara pegawai di satu daerah dengan daerah lain, khususnya di Papua Barat Daya yang memiliki banyak wilayah terpencil. Perbedaan akses dan penyediaan fasilitas, beban tugas, kondisi kerja, serta tantangan logistik mungkin memerlukan kompensasi tambahan agar pegawai di daerah sulit merasa diperlakukan adil. Tanpa kompensasi yang sesuai, motivasi dan produktivitas bisa melemah.

Motivasi kerja dalam konteks pemerintahan daerah seperti Disnakertrans ESDM juga tidak hanya menyangkut kompensasi finansial, tetapi signifikan pula faktor non-finansial: penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, pelatihan dan pendidikan, tantangan pekerjaan, kesempatan promosi, pengakuan publik, sistem reward/penghargaan, serta iklim organisasi yang mendukung kolaborasi dan partisipasi. Pegawai yang merasa dirinya memiliki peluang untuk berkembang dan diakui cenderung memiliki motivasi lebih tinggi. Jika faktor-non finansial ini diabaikan, maka meskipun kompensasi finansial memadai, pegawai mungkin tetap kurang puas atau kurang termotivasi (Fransiska & Tupti, 2020).

Sekalipun penting, motivasi kerja dan kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel lain seperti kompetensi pegawai, disiplin kerja, lingkungan fisik dan non-fisik, beban kerja, stres kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi, dan fasilitas dukungan kerja juga memegang peranan penting. Ada penelitian-penelitian yang memposisikan variabel-variabel tersebut sebagai mediator atau moderator dalam hubungan

motivasi/kompensasi terhadap kinerja. Penelitian di Kecamatan Pakis Aji Jepara, misalnya, menganalisis peran karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap motivasi, kemudian memeriksa dampaknya terhadap kinerja pegawai non ASN; peran motivasi di situ merupakan jembatan antara kompensasi dan kinerja.

Penelitian kuantitatif yang telah banyak dilakukan di berbagai sektor di Indonesia memperlihatkan bahwa model dan metode yang sering dipakai adalah regresi linear berganda, regresi jalur, atau Structural Equation Modeling (SEM), dengan menggunakan instrumen-instrumen berupa kuesioner yang mengukur persepsi pegawai terhadap motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Skala Likert juga umum digunakan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Contohnya penelitian di perusahaan swasta maupun dinas pemerintah, di Dinas Perdagangan Kota Metro penelitian menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, penelitian-penelitian yang dilakukan di daerah-daerah terpencil atau yang memiliki karakteristik khusus seperti Papua Barat Daya masih terbatas. Keterbatasan literatur lokal menunjukkan bahwa belum banyak yang meneliti bagaimana motivasi dan kompensasi bekerja di lingkungan dengan tantangan geografis, sosial, dan budaya yang khas, seperti isolasi wilayah, biaya hidup tinggi, akses infrastruktur terbatas, serta kemungkinan adanya disparitas peraturan dan implementasi antar daerah. Padahal kondisi-kondisi tersebut dapat

memoderasi atau memperkuat/mengurangi efek motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka diperlukan penelitian empiris yang secara spesifik menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur lokal, memberikan gambaran faktual tentang motivasi dan kompensasi di daerah terpencil serta memberikan rekomendasi kebijakan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan sistem kompensasi dan strategi motivasi yang tepat. Temuan penelitian ini juga dapat bermanfaat dalam penyusunan program peningkatan kinerja, alokasi anggaran yang lebih adil, dan perubahan regulasi apabila diperlukan, agar pegawai Disnakertrans ESDM Papua Barat Daya memiliki motivasi tinggi, kompensasi adil, dan kinerja yang optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik. Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, kinerja pegawai menjadi elemen vital dalam mendukung efektivitas pelaksanaan program dan kebijakan pemerintah daerah, terutama dalam bidang ketenagakerjaan dan energi yang menyentuh langsung kepentingan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara harapan organisasi dengan realitas kinerja pegawai di lapangan. Beberapa pegawai

menunjukkan semangat kerja yang fluktuatif, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta kurangnya inisiatif dalam menjalankan tanggung jawab. Fenomena ini dapat menunjukkan adanya pengaruh dari faktor internal seperti motivasi kerja yang belum optimal, dan faktor eksternal seperti kompensasi yang mungkin belum mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai agar organisasi dapat merumuskan strategi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusianya.

Di sisi lain, motivasi kerja dan kompensasi memiliki hubungan yang saling berkaitan dan bersama-sama dapat memengaruhi perilaku serta produktivitas pegawai. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai hasil kerja terbaik, sedangkan kompensasi yang layak dan adil berfungsi sebagai penghargaan sekaligus insentif bagi pegawai untuk terus berprestasi. Permasalahannya muncul ketika motivasi intrinsik pegawai—seperti rasa tanggung jawab, kebutuhan akan pengakuan, dan kepuasan dalam bekerja—tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-finansial. Hal ini dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan, yang berpotensi menurunkan semangat kerja serta berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan utama yaitu: sejauh mana motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Dengan menjawab pertanyaan tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi

dalam pengambilan kebijakan manajerial guna meningkatkan efektivitas kinerja pegawai dan pelayanan publik secara keseluruhan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
4. Variabel manakah yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan teori-teori manajemen, terutama teori motivasi seperti Maslow's Hierarchy of Needs, Herzberg's Two-Factor Theory, dan teori kompensasi dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan

daerah, sehingga mampu memperkuat landasan konseptual mengenai pentingnya pengelolaan motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi, instansi dapat mengembangkan sistem penghargaan, pemberian insentif, serta pembinaan pegawai yang lebih efektif dan berkeadilan. Penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menumbuhkan semangat kerja, serta meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Selain itu, bagi peneliti atau mahasiswa, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan pembelajaran dalam penyusunan karya ilmiah sejenis di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada instansi pemerintahan daerah.

1.6 Batasan Penelitian

Untuk menjaga fokus dan ketepatan arah penelitian, maka penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Variabel yang diteliti hanya terdiri atas dua variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y). Fokus penelitian ini tidak mencakup faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja yang mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai, karena penelitian diarahkan untuk menguji secara spesifik pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.

Selain itu, penelitian ini dibatasi pada pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya tanpa melibatkan instansi lain. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti. Dengan pembatasan ini, diharapkan penelitian dapat berjalan secara sistematis, terarah, dan menghasilkan temuan yang valid sesuai konteks organisasi yang diteliti. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara luas ke instansi pemerintahan lainnya, melainkan sebagai gambaran empiris yang dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan manajerial di lingkungan instansi yang bersangkutan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan kompetensi, *coaching, feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga

pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori motivasi, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam *goal-setting theory* menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori motivasi (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*). Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis

Balanced Scorecard (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika pegawai memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, kompensasi, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang

mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja pegawai baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu

faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja pegawainya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan

kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kompetensi individu, tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar kinerja pegawai dapat berkembang secara berkelanjutan.

Dalam berbagai penelitian empiris, kinerja pegawai terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung pegawainya. Organisasi yang mampu memberikan pelatihan, insentif, serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan

meningkatnya kinerja pegawai, maka kualitas pelayanan publik maupun produktivitas perusahaan juga akan semakin baik (Saleha et al., 2023). Oleh karena itu, kinerja pegawai bukanlah sekadar output individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor individu dengan kebijakan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial karena akan berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat, efektivitas pelayanan, serta citra institusi publik di mata masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pendekatan manajerial maupun pengembangan individu.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat menentukan perilaku, semangat, dan produktivitas seseorang dalam bekerja (Rusydi et al., 2021). Dalam konteks organisasi pemerintahan, motivasi tidak hanya berhubungan dengan pencapaian hasil kerja, tetapi juga menyangkut kesadaran akan tanggung jawab moral terhadap pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan komitmen, disiplin, dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya, karena dorongan internal dan eksternal membuatnya merasa bahwa pekerjaan memiliki makna dan kontribusi yang penting bagi masyarakat. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja menjadi salah satu aspek yang terus dikaji karena terbukti memiliki hubungan

langsung dengan kinerja pegawai (Madyoningrum & Azizah, 2022). Tanpa motivasi yang cukup, seorang pegawai mungkin bekerja sekadar menggugurkan kewajiban, bukan dengan semangat pelayanan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja menjadi penting bagi pimpinan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja (Tolu et al., 2021).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik) (Hasica et al., 2023). Motivasi intrinsik muncul karena adanya rasa puas, tantangan, dan makna dalam pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik muncul karena adanya imbalan eksternal seperti gaji, penghargaan, atau status. Dalam konteks pegawai negeri atau aparatur sipil negara, kedua jenis motivasi ini perlu diseimbangkan. Ketika motivasi intrinsik kuat tetapi tidak diimbangi dengan dukungan ekstrinsik seperti kompensasi yang layak, maka kinerja bisa menurun karena kebutuhan dasar tidak terpenuhi. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik tanpa dukungan nilai dan makna kerja yang mendalam dapat menimbulkan sikap pragmatis dan mengurangi loyalitas terhadap organisasi (Irian Sadipun Komber et al., 2024). Oleh sebab itu, organisasi publik seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya perlu menciptakan sistem kerja yang mampu menumbuhkan kedua bentuk motivasi ini secara seimbang, agar pegawai dapat bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil yang optimal.

Salah satu teori klasik yang banyak digunakan untuk menjelaskan motivasi kerja adalah Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow. Maslow berpendapat bahwa setiap manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang berjenjang, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam dunia kerja, kebutuhan fisiologis dapat diwujudkan melalui gaji yang mencukupi, kebutuhan rasa aman melalui jaminan pekerjaan, kebutuhan sosial melalui hubungan baik antarpegawai, kebutuhan penghargaan melalui pengakuan atas prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri melalui kesempatan pengembangan karier. Dalam organisasi pemerintahan, teori Maslow sangat relevan karena menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya termotivasi oleh gaji semata, melainkan juga oleh faktor sosial dan psikologis yang memberikan makna terhadap pekerjaannya. Ketika kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi secara bertahap, pegawai akan cenderung memiliki semangat dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap instansi tempatnya bekerja.

Selanjutnya, Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg memberikan pemahaman lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Herzberg membedakan dua kelompok faktor, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi gaji, kebijakan organisasi, hubungan antarpegawai, dan kondisi kerja, yang jika tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan, namun pemenuhannya tidak selalu menimbulkan kepuasan. Sementara faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan peluang berkembang merupakan faktor yang benar-benar mendorong motivasi dan kepuasan kerja. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja dan

instansi pemerintahan lainnya, teori Herzberg menekankan bahwa sekadar memberikan gaji dan fasilitas belum tentu meningkatkan semangat kerja, karena kepuasan sejati muncul ketika pegawai merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola kedua faktor ini secara seimbang agar motivasi pegawai terpelihara dengan baik.

Selain itu, Teori Kebutuhan McClelland juga memberikan pandangan penting tentang perbedaan motivasi antarindividu. McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan dominan yang mendorong perilaku seseorang, yaitu kebutuhan akan prestasi (need for achievement), kebutuhan akan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation). Individu dengan kebutuhan prestasi tinggi biasanya memiliki dorongan kuat untuk mencapai standar unggul dan hasil kerja terbaik, sementara individu dengan kebutuhan kekuasaan ingin mempengaruhi dan mengarahkan orang lain. Di sisi lain, mereka yang memiliki kebutuhan afiliasi cenderung mencari hubungan sosial yang harmonis dan penerimaan dari rekan kerja. Dalam organisasi publik, memahami kebutuhan ini penting untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan karakteristiknya. Misalnya, pegawai dengan need for achievement tinggi lebih cocok untuk posisi yang berorientasi pada hasil, sementara mereka dengan need for affiliation tinggi lebih sesuai di bidang pelayanan masyarakat yang menuntut empati dan kerja sama tim.

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom memberikan pendekatan rasional terhadap motivasi kerja. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja keras jika ia percaya bahwa

usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan penghargaan tertentu (instrumentality), dan bahwa penghargaan tersebut bernilai bagi dirinya (valence). Dalam konteks organisasi pemerintahan, teori ini menjelaskan bahwa motivasi pegawai bergantung pada persepsi mereka terhadap hubungan antara usaha, hasil kerja, dan penghargaan yang diterima. Jika pegawai merasa bahwa peningkatan kinerja tidak berdampak pada penghargaan atau pengakuan, maka motivasi kerja akan menurun. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu memastikan adanya sistem penghargaan yang adil, transparan, dan berbasis kinerja agar pegawai memiliki persepsi positif terhadap hubungan antara usaha dan hasil yang mereka capai.

Dalam perspektif manajemen modern, motivasi kerja juga dikaitkan dengan konsep employee engagement atau keterlibatan pegawai. Keterlibatan ini menggambarkan sejauh mana pegawai merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan pekerjaannya dan organisasinya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi biasanya menunjukkan motivasi yang kuat untuk berkontribusi lebih dari sekadar kewajiban formal. Mereka merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan engagement—melalui komunikasi terbuka, pemberdayaan, dan penghargaan atas prestasi—dapat menjadi cara efektif dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan di sektor publik.

Secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan fondasi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Teori-teori motivasi seperti Maslow,

Herzberg, McClelland, dan Vroom memberikan pemahaman yang komprehensif tentang berbagai faktor yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, penerapan konsep-konsep motivasi tersebut sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pimpinan instansi perlu memahami bahwa setiap pegawai memiliki kebutuhan, persepsi, dan tujuan yang berbeda, sehingga pendekatan motivasional harus disesuaikan dengan karakteristik individu dan kondisi organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya sekadar instrumen manajerial, tetapi juga strategi strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

2.1.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam sistem manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan (Bolung et al., 2018). Dalam konteks organisasi pemerintahan, kompensasi tidak hanya dimaknai sebagai gaji atau upah, tetapi juga mencakup berbagai bentuk tunjangan, insentif, fasilitas, dan penghargaan non-material seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Kompensasi memiliki peran strategis dalam menciptakan kepuasan kerja, meningkatkan motivasi, dan menumbuhkan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut (Dara et al., 2025), kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Di lingkungan aparat sipil negara, sistem kompensasi

yang adil, transparan, dan berbasis kinerja menjadi faktor penting untuk menjaga integritas dan profesionalisme pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterimanya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, maka mereka cenderung memiliki semangat kerja dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Tursunbayeva et al., 2025).

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, tunjangan jabatan, insentif, bonus, dan fasilitas kesejahteraan lainnya yang diberikan dalam bentuk uang atau manfaat ekonomi. Sedangkan kompensasi non-finansial mencakup penghargaan dalam bentuk pengakuan, kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja yang nyaman, dan hubungan kerja yang harmonis. Kedua bentuk kompensasi ini saling melengkapi dalam menciptakan rasa keadilan dan kepuasan di antara pegawai (Ameer et al., 2025; Kho et al., 2025). Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, kompensasi non-finansial sering kali memainkan peran penting karena dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap instansi, terutama ketika anggaran finansial terbatas. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kompensasi tidak selalu harus berwujud materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas kontribusi, kesempatan promosi, atau dukungan moral dari pimpinan sebagai bentuk penghargaan yang bermakna.

Salah satu teori utama yang menjelaskan hubungan antara kompensasi dan perilaku kerja adalah Teori Keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams. Teori ini menegaskan bahwa kepuasan kerja seseorang sangat

dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam hubungan antara input dan output. Dalam konteks ini, input meliputi usaha, keterampilan, pengalaman, dan dedikasi yang diberikan pegawai, sedangkan output meliputi gaji, tunjangan, promosi, dan penghargaan lainnya. Jika pegawai merasa bahwa rasio antara input dan outputnya setara dengan rekan kerja lain atau standar organisasi, maka ia akan merasa puas dan termotivasi. Namun, apabila terjadi ketidakadilan misalnya pegawai merasa bekerja lebih keras tetapi menerima imbalan yang sama atau lebih kecil dari yang lain maka dapat timbul ketidakpuasan yang berdampak negatif terhadap kinerja. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, penerapan prinsip keadilan dalam sistem kompensasi sangat penting karena dapat memengaruhi kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Bodhi & van Zoonen, 2025; Mercader et al., 2025).

Selain keadilan, teori lain yang sering digunakan dalam menjelaskan kompensasi adalah Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang dikembangkan oleh B.F. Skinner. Teori ini berasumsi bahwa perilaku seseorang dapat diperkuat melalui konsekuensi positif atau negatif yang diterimanya. Dalam konteks kompensasi, penghargaan atau insentif yang diberikan sebagai penguatan positif dapat mendorong pegawai untuk mengulangi perilaku kerja yang diinginkan, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kinerja tinggi. Sebaliknya, jika organisasi gagal memberikan kompensasi yang sesuai atau mengabaikan prestasi pegawai, maka motivasi dan semangat kerja dapat menurun. Dengan demikian, kompensasi berfungsi sebagai alat penguatan perilaku yang efektif apabila diterapkan secara konsisten dan adil. Di lingkungan instansi pemerintah, penerapan kompensasi

berbasis kinerja yang terukur dan objektif dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas serta memperkuat budaya kerja berorientasi hasil.

Kompensasi juga memiliki hubungan erat dengan konsep Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom. Dalam konteks ini, pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang diakui dan dihargai oleh organisasi. Apabila kompensasi diberikan secara proporsional terhadap pencapaian kerja, maka persepsi positif terhadap sistem penghargaan akan meningkat. Sebaliknya, ketika kompensasi tidak berkorelasi dengan kinerja—misalnya pegawai yang berprestasi mendapatkan imbalan yang sama dengan yang kurang produktif—maka rasa keadilan dan motivasi kerja dapat menurun. Oleh sebab itu, penting bagi pimpinan untuk merancang sistem kompensasi berbasis kinerja (*performance-based reward system*) yang mampu mendorong pegawai meningkatkan kontribusinya secara berkelanjutan.

Selain teori-teori tersebut, kompensasi juga dapat dipahami melalui Teori Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman merupakan dasar bagi terbentuknya motivasi kerja yang kuat. Dalam konteks ini, gaji dan tunjangan berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai, seperti sandang, pangan, dan papan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, pegawai akan memiliki energi dan fokus untuk mencapai kebutuhan tingkat lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang memadai menjadi fondasi penting dalam menciptakan pegawai yang produktif dan berkomitmen. Di instansi pemerintahan, perhatian terhadap kesejahteraan

pegawai melalui penyediaan kompensasi yang layak dapat membantu membangun stabilitas emosional dan psikologis, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik.

Dalam era modern, kompensasi tidak hanya dipandang dari sisi finansial, tetapi juga mencakup penghargaan simbolik dan pengembangan karier. Konsep ini dikenal dengan istilah total reward system, yaitu pendekatan kompensasi yang mencakup imbalan finansial, pengakuan sosial, peluang pembelajaran, keseimbangan kerja-hidup, dan rasa makna dalam pekerjaan (Park & Choi, 2025; Tan et al., 2025). Pendekatan ini relevan diterapkan di lingkungan pemerintahan untuk mendorong pegawai agar lebih berorientasi pada pelayanan dan inovasi. Misalnya, pemberian penghargaan bagi pegawai berprestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, atau promosi jabatan dapat menjadi bentuk kompensasi non-material yang berdampak besar terhadap motivasi dan kinerja. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan perhatian terhadap pengembangan diri mereka, maka akan tumbuh rasa memiliki (*sense of belonging*) yang memperkuat loyalitas terhadap instansi.

Selain berfungsi sebagai alat motivasi, kompensasi juga berperan dalam menarik dan mempertahankan pegawai berkualitas. Organisasi yang memiliki sistem kompensasi kompetitif cenderung mampu menarik tenaga kerja potensial dan mengurangi tingkat turnover. Dalam konteks pemerintahan daerah seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, sistem kompensasi yang transparan dan adil dapat menjadi sarana untuk menjaga stabilitas sumber daya manusia, terutama di tengah tantangan

keterbatasan anggaran dan tuntutan publik yang semakin tinggi. Dengan demikian, kompensasi bukan hanya persoalan finansial, tetapi juga strategi jangka panjang dalam membangun loyalitas, kepercayaan, dan citra positif instansi di mata pegawai maupun masyarakat.

Secara keseluruhan, kompensasi merupakan instrumen manajerial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai. Teori-teori seperti *Equity Theory*, *Reinforcement Theory*, dan *Expectancy Theory* memberikan dasar konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana kompensasi dapat memengaruhi perilaku kerja individu. Dalam organisasi pemerintahan, tantangan utama terletak pada bagaimana menciptakan sistem kompensasi yang tidak hanya adil dan layak, tetapi juga mendorong kinerja yang optimal serta mencerminkan prinsip keadilan publik. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi perlu diarahkan pada pendekatan berbasis kinerja, penghargaan terhadap prestasi, dan pengakuan terhadap kontribusi nyata pegawai. Dengan sistem kompensasi yang efektif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya memberikan landasan empiris terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

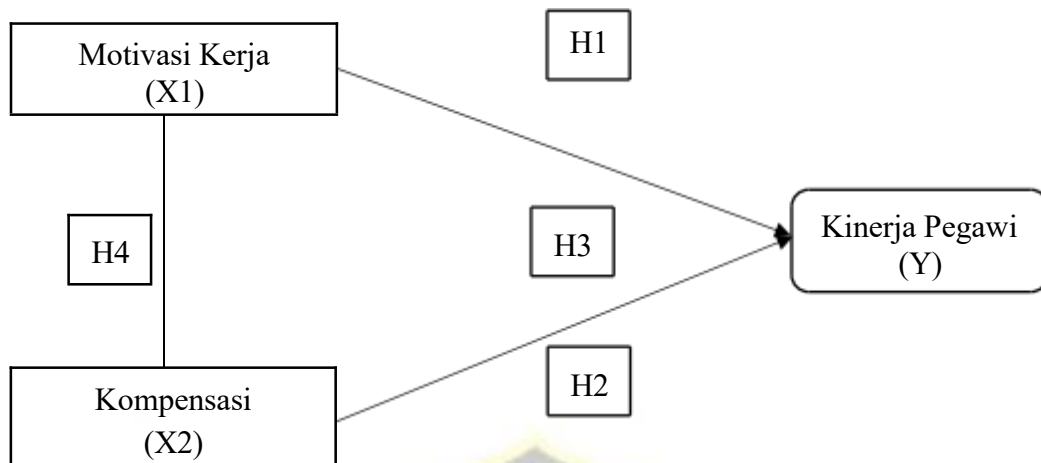
No	Penulis (Tahun)	Metode (singkat)	Hasil (singkat)
1	Susanti, S.A. (2024)	Kuantitatif— kuesioner, regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh simultan dan parsial positif signifikan terhadap kinerja.
2	Wahyuni, P. (2022)	Kuantitatif— kuesioner (n=33), regresi linier berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Alfonso, P.V. (2025)	Kuantitatif— survei cross-sectional, regresi	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada perusahaan manufaktur.
4	Mulyeni, S. (2023)	Kuantitatif— kuesioner, analisis regresi	Kompensasi dan motivasi masing-masing berpengaruh pada kinerja; pengaruh simultan juga signifikan.
5	Pasaribu, R.B.T. (skripsi, 20xx)	Studi kasus kuantitatif — SPSS, analisis regresi	Kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan pada kinerja.
6	Nuraeni, L. (2024)	Kuantitatif— kuesioner, referensi studi sejenis	Menemukan pola konsisten: kompensasi & motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
7	Permana, P.F.C. (2021)	Kuantitatif— kuesioner, analisis statistik	Motivasi & kompensasi finansial berpengaruh positif pada kinerja; variabel disiplin bervariasi.
8	Ramadani, A. dkk. (2023)	Kuantitatif— instansi pemerintah provinsi, analisis statistik	Motivasi & kompensasi berkontribusi signifikan pada kinerja pegawai di dinas provinsi.
9	Ilham, B.U. (2022)	Kuantitatif— kuesioner (census), regresi	Motivasi & kompensasi berpengaruh terhadap kinerja (studi pada lembaga media lokal).
10	Jurnal (Fatihah, 2025)	Kuantitatif— regresi linier untuk motivasi dan disiplin	Menegaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja; studi menyediakan metodologi yang relevan.
11	Jurnal Uniraya (2022)	Kuantitatif— studi kantor camat, kuesioner	Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap

			kinerja pegawai kantor camat setempat.
12	Candra, A. (2020)	Kuantitatif/ studi literatur gabungan	Menemukan hubungan positif antara motivasi, kompensasi, dan kinerja/kepuasan kerja.
13	Atikah, R. (2025 — studi literatur)	Kajian literatur sistematis	Kompensasi & motivasi umumnya berpengaruh positif pada kinerja menurut literatur lokal.
14	Purnama, N. (2023)	Kuantitatif— studi pada perusahaan ritel (kuesioner)	Kompensasi & motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di perusahaan swasta.
15	(Skripsi/tesis dan artikel lain terindeks) (2020–2024)	Beragam: kuantitatif (kuesioner), regresi, studi kasus	Konsistensi temuan: sebagian besar studi nasional melaporkan pengaruh positif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.
16	Liu, W. dkk. (2022) — <i>systematic review / article</i>	Tinjauan literatur / empirical studies	Insentif/kompensasi meningkatkan kinerja; pengaruh sering dimediasi oleh kepuasan/motivasi.
17	Velghe, C. dkk. (2024) — PROTOCOL (systematic review)	Protokol systematic review (merit pay)	Menyiapkan tinjauan untuk menilai apakah merit pay memengaruhi motivasi, usaha, dan kinerja. Temuan awal: hasil bervariasi tergantung implementasi.
18	Elamalki, D. (2024) — <i>Frontiers in Business Research</i>	Kuantitatif (publik sector Morocco)	Motivasi intrinsik & ekstrinsik berperan; insentif berdampak, tapi konteks publik memoderasi efek.
19	Nyberg / Gerhart (diringkas dalam review) (2020–2024)	Studi komparatif/ ulasan	Di sektor publik, hubungan antara kompensasi berbasis kinerja dan outcome lebih lemah dibanding swasta; reward non-pecuniary penting.
20	Formosa Publisher — review artikel (2025)	Tinjauan 15 jurnal terpilih	Fair/competitive compensation secara konsisten berdampak signifikan pada kinerja.

21	Liu, W. (2022) — PMC artikel tentang insentif	Narrative review / evidence synthesis	Insentif sebagai alat strategis meningkatkan kepuasan, kesehatan kerja, dan kinerja bila dirancang baik.
22	Sciendo (2024) — studi tentang sistem kompensasi publik	Kuantitatif & kualitatif campuran	Kompensasi sipil sering tidak memadai; non-monetary rewards penting untuk motivasi.
23	ScienceDirect / Liu X. (2025)	Studi empiris: kompensasi & struktur organisasi	Dampak kompensasi pada indikator perusahaan nyata, sinkronisasi kompensasi manajemen vs staf mempengaruhi kinerja.
24	WJARR (2024) — studi leadership/compensation/motivation	Kuantitatif— regresi	Kompensasi dan motivasi bersama-sama memperbaiki kinerja; kepemimpinan juga memberi efek moderasi.
25	IJRSS / Gatot (2021)	Kuantitatif— path analysis	Motivasi & kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja yang selanjutnya memengaruhi kinerja (mediasi).

2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model atau Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas secara optimal demi mencapai tujuan organisasi. Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg melalui Two Factor Theory menjelaskan bahwa motivasi kerja timbul dari faktor-faktor intrinsik seperti tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian (Piwowar-Sulej & Iqbal, 2025). Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, motivasi kerja menjadi elemen penting karena mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan

publik secara profesional, efisien, dan berorientasi hasil. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat, loyalitas, serta inisiatif dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Lebih lanjut, teori kebutuhan dari Abraham Maslow memperkuat bahwa motivasi kerja timbul dari pemenuhan kebutuhan manusia mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Pegawai yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi dan mendapat kesempatan untuk berkembang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Dalam lembaga pemerintahan, motivasi kerja yang tinggi juga berdampak pada peningkatan moral kerja dan disiplin pegawai (Hamid, 2025). Oleh karena itu, secara teoritis dapat dihipotesiskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut, karena motivasi menjadi faktor penentu utama dalam menggerakkan individu untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

b. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan teori kompensasi yang dikemukakan oleh Dessler

(2017), kompensasi tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup penghargaan non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan rasa aman dalam bekerja (Berisha et al., 2025). Dalam konteks instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral, kompensasi berperan sebagai instrumen penting untuk mempertahankan pegawai berkinerja tinggi dan meningkatkan motivasi dalam memberikan pelayanan publik yang optimal. Kompensasi yang adil dan sesuai beban kerja akan menciptakan kepuasan kerja dan menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Teori keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh Adams menegaskan bahwa pegawai akan merasa termotivasi apabila mereka menilai kompensasi yang diterima sebanding dengan usaha dan kinerja yang telah diberikan. Ketika pegawai merasa diperlakukan adil, mereka cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan semangat kerja dan loyalitas. Oleh karena itu, kompensasi yang baik akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Berdasarkan teori tersebut, dapat diasumsikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

- c. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

Motivasi kerja dan kompensasi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Secara teoritis, hubungan simultan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui teori harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom. Teori ini menegaskan bahwa individu akan bekerja keras apabila mereka percaya bahwa upaya yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti dengan penghargaan yang memadai (Makanga et al., 2025). Dalam organisasi pemerintah, seperti Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral, motivasi yang tinggi tanpa dukungan kompensasi yang layak tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja pegawai.

Kombinasi antara motivasi kerja dan kompensasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Secara empiris, banyak penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini karena kedua faktor tersebut bekerja sinergis dalam membentuk perilaku kerja yang produktif, kreatif, dan bertanggung jawab.

H3 : Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

d. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dalam menilai variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, teori dominansi faktor motivasional yang dijelaskan oleh Herzberg menjadi relevan. Teori ini menekankan bahwa faktor intrinsik seperti motivasi kerja sering kali memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan faktor ekstrinsik seperti kompensasi.

Namun demikian, dalam konteks birokrasi pemerintahan di daerah, kompensasi juga dapat menjadi faktor dominan apabila sistem penggajian, tunjangan, dan insentif dinilai berpengaruh besar terhadap kepuasan serta kesejahteraan pegawai. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow dan teori keadilan Adams, kompensasi yang memadai dapat menjadi stimulus eksternal yang kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, variabel dominan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pegawai.

H4 : Di antara variabel motivasi, dan kompensasi, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya di Kota Sorong. Fokus objek penelitian adalah variable Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua

Barat Daya di Kota Sorong yang berstatus sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan aktif bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 (lima puluh empat) orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 orang pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

3.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala

Likert untuk mengukur persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik atau cara antara lain sebagai berikut.

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data kinerja sejak terbentuknya Kantor Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.
- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada

dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Skor	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7. Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat serta keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan pengakuan 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 4. Kesempatan berkembang 5. Kondisi kerja yang menyenangkan	Likert (1–5)	Herzberg (1959); Mangkunegara (2017)
Kompensasi (X2)	Segala bentuk imbalan yang diterima pegawai, baik finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap organisasi.	1. Gaji pokok 2. Tunjangan dan insentif 3. Keadilan kompensasi 4. Kepuasan terhadap kompensasi 5. Kompensasi non-finansial	Likert (1–5)	Hasibuan (2019); Rivai (2018)
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Disiplin kerja 5. Kerjasama dan tanggung jawab	Likert (1–5)	Mangkunegara (2017); Robbins & Judge (2019)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada Tingkat signifikan 0,05.
- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha atau $\alpha > 0,70$ atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < 0,70$.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi dan sumber daya mineral provinsi papua barat daya.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif variabel komitmen

motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja, transmigrasi, energi dan sumber daya mineral provinsi papua barat daya.
2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Motivasi (X1), dan Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

A = Konstanta

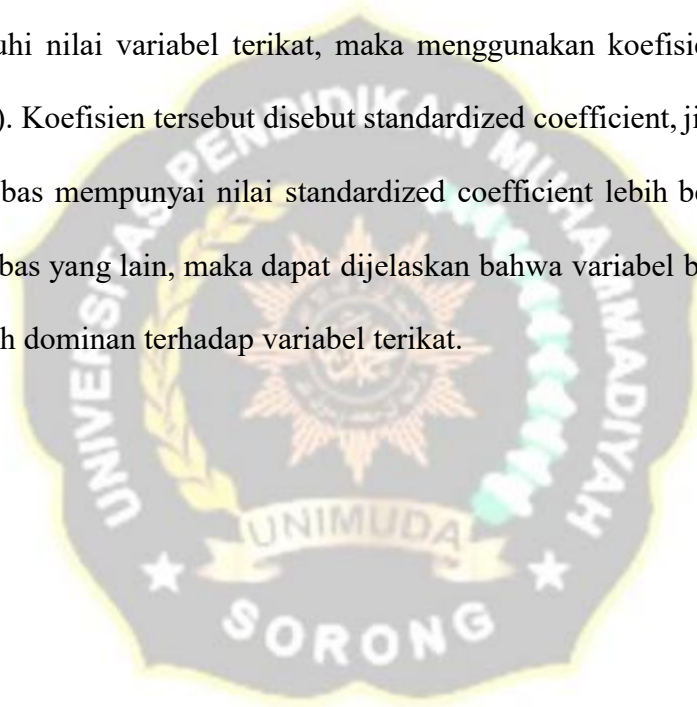
β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap kinerja pegawai

secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh, motivasi kerja dan kompensasi.

4. Uji B (Beta Coefficient). Menurut Ghozali (2005) uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya (selanjutnya disebut Disnakertrans ESDM) merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang pembentukan perangkat daerah serta pembagian urusan pemerintahan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pembentukan Disnakertrans ESDM bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan, ketransmigrasian, serta energi dan sumber daya mineral secara efektif, efisien, dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Provinsi Papua Barat Daya.

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Disnakertrans ESDM Provinsi Papua Barat Daya berpedoman pada:

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah;

5. Peraturan Daerah Provinsi Papua Barat Daya tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
6. Peraturan Gubernur Papua Barat Daya tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Disnakertrans ESDM.

Disnakertrans ESDM Provinsi Papua Barat Daya merupakan perangkat daerah tipe A/B (disesuaikan dengan Perda) yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur Provinsi Papua Barat Daya melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Disnakertrans ESDM mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang: Ketenagakerjaan, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral. Dalam melaksanakan tugas pokok, Disnakertrans ESDM menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, serta energi dan sumber daya mineral;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, transmigrasi, serta energi dan sumber daya mineral;
3. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan sesuai dengan kewenangan daerah;
4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
5. Pelaksanaan administrasi dinas;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan organisasi Disnakertrans ESDM Provinsi Papua Barat Daya terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, membawahi:
 1. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
 2. Sub bagian Keuangan dan Aset
3. Bidang Ketenagakerjaan Membawahi 3 Seksi
 1. Seksi Hubungan Industrial
 2. Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja
 3. Seksi Pelatihan & Produktivitas Tenaga Kerja
4. Bidang Transmigrasi Membawahi 3 Seksi
 1. Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja
 2. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi
 3. Seksi Penyiapan Lahan & Pembangunan Lahan Prasarana dan Utilitas
5. Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral Membawahi 3 Seksi
 1. Seksi Geologi
 2. Seksi Kasektor Ketenagalistrikan Energi Terbarukan & Konservasi Energi
 3. Seksi Mineral & Batuan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Visi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya Adalah Terwujudnya tenaga kerja yang kompeten dan sejahtera, Mengembangkan kawasan transmigrasi yang mandiri dan berkelanjutan serta pengelolaan energi dan sumber daya mineral yang berkelanjutan guna mendukung pembangunan Provinsi Papua Barat Daya. Adapun misi:

1. Meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja;

2. Memperluas kesempatan kerja dan hubungan industrial yang harmonis;
3. Mengembangkan kawasan transmigrasi yang mandiri dan berkelanjutan;
4. Mengoptimalkan pengelolaan energi dan sumber daya mineral secara berwawasan lingkungan;
5. Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan tata kelola pemerintahan yang baik.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 84 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	58	70%
2	Perempuan	26	30%
Jumlah		84	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak

58 atau sekitar 70% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 atau sekitar 30% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	10	13%
2	26-34	62	77%
3	35-44	5	4%
4	45-54	5	4%
5	>55	2	2%
Jumlah		84	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <25 sebanyak 10 atau sekitar 13% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 26-34 sebanyak 62 atau sekitar 77% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 35-44 sebanyak 5 atau sekitar 4% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 45-54 sebanyak 5 atau sekitar 4% orang dari keseluruhan jumlah responden, serta responden yang berusia >55 sebanyak 2 atau sekitar 2% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-34 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	10	12%
2	Diploma (D1/D2/D3)	2	4%
3	Sarjana (S1)	70	80%
4	Pascasarjana (S2/S3)	2	4%
Jumlah		84	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 10 orang atau sekitar 12% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 2 orang atau sekitar 4% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 70 orang atau sekitar 80% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang berpendidikan terakhir Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 2 orang atau sekitar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	5	7%
2	1-5 Tahun	65	75%
3	6-10 Tahun	6	8%
4	11-15 Tahun	8	10%
5	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		84	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 5 orang atau sekitar 9% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun sebanyak 65 orang atau sekitar 75% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6 - 10 Tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 8 % dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 11-15 Tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang masa kerjanya >15 Tahun sebanyak 0 orang atau sekitar 0% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebagian masa kerjanya 1 sampai 5 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.3.1 Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada lampiran di atas, diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 54 orang. Untuk variabel Motivasi, nilai minimum adalah 7, maksimum 34, rata-rata (mean) sebesar 28,98, dan standar deviasi 6,00, yang menunjukkan adanya variasi tingkat motivasi di antara responden. Variabel Kompensasi memiliki nilai minimum 9, maksimum 43, rata-rata 37,02, dan standar deviasi 8,18, yang juga mengindikasikan variasi persepsi kompensasi yang diterima. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai minimum 9, maksimum 43, rata-rata 35,37, dan standar deviasi 9,06, yang menggambarkan keberagaman kinerja pegawai menurut responden. Secara umum, ketiga variabel berada pada rata-rata yang cukup tinggi, namun terdapat sebaran

nilai yang relatif besar, menandakan adanya perbedaan persepsi dan pengalaman individu dalam hal motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai.

4.3.2 Uji Validitas

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai.

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden memiliki nilai korelasi Pearson di atas 0,3 dan signifikan pada taraf signifikansi 0,01 ($p < 0,01$). Hal ini berarti setiap item pertanyaan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan indikator variabelnya masing-masing. Validitas yang tinggi ini memperkuat kepercayaan bahwa data yang dikumpulkan dari responden adalah sah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan layak dipakai untuk melakukan pengumpulan data pada variabel motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Validitas instrumen yang baik memastikan hasil analisis selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial maupun penelitian lanjutan terkait peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

4.3.3 Uji Realibilitas

Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal dari instrumen. Adapun hasil pengujian realibilitas pada tabel berikut ini.

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk kompetensi sebesar 0,793, motivasi sebesar 0,797, kompensasi sebesar 0,796, dan kinerja pegawai sebesar 0,797. Karena seluruh nilai tersebut di atas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sangat reliabel dan data yang dihasilkan konsisten.

4.3.4 Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, baik secara kolektif maupun individu. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis ANOVA dan nilai F yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai R Square sebesar 0,655, yang berarti sebesar 65,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Uji F menunjukkan hasil yang signifikan ($p < 0,05$), menandakan bahwa secara simultan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan

bahwa secara bersama-sama, kedua variabel ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

Namun, ketika dilihat secara parsial melalui uji t, hanya kompensasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan ($p = 0,986$). Ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, sementara motivasi kerja, meskipun penting, tidak memberikan kontribusi signifikan secara statistik dalam model ini. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya diprioritaskan pada perbaikan sistem kompensasi yang ada.

4.3.5 Uji B (Beta Coefficient)

Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam memengaruhi nilai variabel terikat, maka menggunakan koefisien beta (beta coefficient). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*, jika salah satu variabel bebas mempunyai nilai *standardized coefficient* lebih besar daripada variabel bebas yang lain, maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji B (koefisien regresi) pada lampiran di atas, dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,900 dengan signifikansi 0,001, sedangkan variabel Motivasi memiliki nilai koefisien (B) sebesar -0,006 dengan signifikansi 0,986. Nilai signifikansi untuk Kompensasi jauh di bawah 0,05, yang berarti pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai signifikan secara statistik. Sebaliknya, Motivasi tidak berpengaruh signifikan karena nilai

signifikansinya jauh di atas 0,05. Dengan demikian, variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada penelitian ini adalah Kompensasi, karena selain memiliki nilai koefisien terbesar, juga signifikan secara statistik. Artinya, peningkatan kompensasi akan lebih berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi dalam konteks penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini tentu saja tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya, yakni motivasi kerja diasumsikan akan memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, belum mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja mereka secara signifikan di lingkungan instansi tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa riset terdahulu yang juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Sulastri (2015) pada instansi pemerintah menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi yang cukup baik, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka, dikarenakan adanya faktor lain seperti sistem penilaian kinerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang lebih dominan dalam memengaruhi hasil kerja pegawai. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Prasetyo (2018), yang menyatakan bahwa dalam

birokrasi pemerintahan, motivasi kerja seringkali tereduksi oleh faktor eksternal yang lebih kuat, seperti kebijakan, sarana prasarana, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kajian teori, khususnya teori dua faktor Herzberg, motivasi memang menjadi salah satu faktor penting dalam penciptaan kepuasan kerja, tetapi belum tentu secara otomatis meningkatkan kinerja apabila faktor hygiene seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi belum terpenuhi dengan baik. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja penting, hasil penelitian ini menegaskan perlunya pengelolaan faktor-faktor lain yang lebih komprehensif agar upaya peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal. Temuan ini memberikan masukan bahwa organisasi perlu meninjau kembali strategi pengelolaan SDM, tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi, tetapi juga memperhatikan aspek-aspek lain yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih luas **(H1 Ditolak)**.

4.4.2 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini mendukung hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, yaitu bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai akan berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja para pegawai. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, semakin tinggi pula motivasi pegawai untuk bekerja dengan optimal dan memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai riset terdahulu yang juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan loyalitas serta produktivitas pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian oleh Fitriani (2019) juga mendukung temuan ini, di mana kompensasi terbukti menjadi faktor utama yang memotivasi pegawai untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, terutama dalam sektor publik yang seringkali menghadapi tantangan dalam hal kepuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini didukung oleh teori penguatan (reinforcement theory) yang dikemukakan oleh Skinner, di mana pemberian kompensasi yang memadai berperan sebagai stimulus eksternal yang mendorong perilaku positif, termasuk peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, teori kebutuhan Maslow juga menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar, yang dalam konteks organisasi dapat diwujudkan melalui kompensasi yang layak. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kebijakan kompensasi yang baik merupakan salah satu kunci utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu terus memperhatikan dan menyesuaikan sistem kompensasi yang diterapkan agar tetap relevan dan kompetitif (**H2 Diterima**).

4.4.3 Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan,

yaitu bahwa kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan pemberian kompensasi yang layak mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Sinergi antara kedua variabel ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu memacu produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Siregar (2020) menemukan bahwa ketika pegawai merasa termotivasi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai, mereka cenderung lebih berkomitmen dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal serupa diungkapkan oleh Putra dan Dewi (2018), yang menyatakan bahwa kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan dorongan internal dan eksternal bagi pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

Dalam perspektif teori, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, di mana motivasi (faktor intrinsik) dan kompensasi (faktor ekstrinsik) sama-sama penting dalam mendorong perilaku kerja yang produktif. Motivasi mendorong pegawai untuk berkembang dan berprestasi, sementara kompensasi memberikan penghargaan nyata atas usaha yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan pentingnya peran kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia, agar upaya peningkatan kinerja pegawai dapat berjalan efektif dan berkelanjutan **(H3 Diterima).**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan bersama dengan motivasi. Namun, motivasi secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dan ternyata kompensasi merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dirumuskan penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai judul penelitian adalah seperti tercantum dibawah ini.

5.2.1. Untuk Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya disarankan memberikan perhatian lebih pada pengelolaan sistem kompensasi secara transparan, adil, dan sesuai kebutuhan pegawai. Selain itu, upaya peningkatan motivasi tetap perlu dilakukan, misalnya melalui pengembangan karir, pelatihan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, agar dapat saling mendukung dengan sistem kompensasi yang ada. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia sebaiknya

mempertimbangkan kedua variabel ini secara terpadu untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal.

5.2.2. Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhamadiyah Sorong.

Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar tentang pengelolaan sistem transmigrasi yang berdampak bagi pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di Provinsi Papua Barat Daya.

5.2.3. Untuk Masyarakat Luas.

Diharapkan adanya kerjasama yang efektif antara pemerintah daerah dan masyarakat dalam membangun kerjasama yang efektif bagi pelayanan kepada masyarakat. Terutama dalam kolaborasi program yang berdampak langsung kepada masyarakat dalam bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi dengan mengutamakan peran orang asli Papua.

5.2.4. Untuk Para Peneliti.

Melalui penelitian ini, saya berharap ada peneliti atau mahasiswa yang berkenan melanjutkan penelitian ini dengan difokuskan pada strategi penerapan kebijakan pemerintah pusat terkait transmigrasi dan dampak transmigrasi terhadap masyarakat adat di Papua Barat Daya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan responden yang hanya terbatas pada satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke instansi atau sektor lain. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel utama, yaitu motivasi dan kompensasi, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang juga dapat memengaruhi kinerja

pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel dan memasukkan variabel lain guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- 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.
- Ameer, A., Gnan, L., & Oppedisano, R. (2025). Unlocking project success: how proactive personality, transformational leadership and affective commitment drive outcomes in complex environments. *International Journal of Managing Projects in Business*, 18(8), 161–188. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-03-2025-0064>
- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Berisha, G., Lajçi, R., Caputo, A., & Krasniqi, B. A. (2025). Enhancing managerial intrapreneurship: investigating the influence of psychological capital, well-being and work–life balance. *International Journal of Entrepreneurial*

Behaviour and Research, 31(11), 336–358. <https://doi.org/10.1108/IJEER-02-2024-0095>

Bodhi, R., & van Zoonen, W. (2025). Workplace fear of missing out, organizational support and performance: the mediating role of work-related social media use. *Information Technology & People*, 38(8), 200–221. <https://doi.org/10.1108/ITP-05-2023-0425>

Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPMPD PROVINCE NORTH SULAWESI. *JurnalEMBA*, 6(3), 1838–1847.

Dara, D., Zahraini, N. Y., & Rejalina, R. (2025). Hybrid work in the public sector: practical insights on organizational support. *Journal of Work-Applied Management*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/JWAM-07-2025-0129>

Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.

Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJAPEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – JurnalEkonomi ManajemenAkuntansi*, 6(1), 17–26.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

Hamid, Z. (2025). Ruling with an iron fist: the impact of despotic leadership on affective commitment through trust in leader and voice climate. *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2025-0073>

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>

- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Kho, M. C., Chong, J. X. Y., Andrei, D. M., & Parker, S. (2025). More than an intervention: the far-reaching impacts of a participatory work redesign project in aged care. In *Personnel Review*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2025-0242>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Makanga, C. N., Orobia, L. A., Kaawaase, T. K., Nabeta, I. N., Mindra, R. K., & Munene, J. C. (2025). Accountability in public sector organizations: does ethical work climate matter? *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1108/IRJMS-03-2025-0037>
- Mercader, V., Salazar-Altamirano, M. A., Martínez-Arvizu, O. J., & Ravina-Ripoll, R. (2025). Development and psychometric validation of the work attitudinal and values ethics scale (WAVE). *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/IJOES-06-2025-0313>
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1). UNIB Press.
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.

- Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Park, S., & Choi, S. (2025). Boosting novice teachers' retention intention: international evidence on the role of mentoring via job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2024-0108>
- Piwowar-Sulej, K., & Iqbal, Q. (2025). A novel approach to green innovative work behavior: green HRM and employee participation. *Baltic Journal of Management*, 20(6), 39–59. <https://doi.org/10.1108/BJM-09-2024-0593>
- 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.
- Pramesty, 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>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN RD*. Saba Jaya.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.

- 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>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- 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>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Tan, K. L., Gim, G. C. W., Sim, A. K. S., Lew, T. Y., & Hii, I. S. H. (2025). Do back-of-house hospitality hybrid workers in Hong Kong enjoy work–family enrichment? A two-wave study on meaningful work and psychological needs. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(11), 221–239. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2025-0280>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Tursunbayeva, A., Alvino, L., Pavone, L., & Moschera, L. (2025). Neuroscience tools at work: approaches to use across the employee lifecycle and future

research agenda. In *Personnel Review*. Emerald Publishing.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2024-0665>

Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>

Yuningsih, N. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 19(2), 141–154.



LAMPIRAN

DATA HASIL KUESIONER RESPONDEN

MOTIVASI (X1)							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
4	5	4	5	5	4	5	32
4	4	4	4	5	4	4	29
2	2	2	2	2	2	2	14
5	4	5	5	4	5	5	33
4	4	5	5	5	4	4	31
4	5	4	5	4	5	5	32
5	4	4	4	5	4	4	30
4	5	5	5	4	5	4	32
5	4	4	5	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
5	5	5	4	4	5	5	33
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	5	5	5	5	5	33
4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	5	4	5	5	4	31
4	4	4	5	5	4	4	30
4	4	4	5	4	5	5	31
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	4	5	4	4	5	30
4	4	4	5	5	5	5	32
4	4	4	5	4	4	5	30
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	5	4	4	4	29
1	1	1	1	1	1	1	7
4	4	5	5	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
5	4	5	5	5	5	5	34

5	4	4	4	4	5	4	30
5	4	4	4	4	5	5	31
4	4	5	5	5	4	5	32
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	4	5	4	5	4	32
4	4	5	5	4	4	5	31
4	5	4	5	4	5	4	31
4	4	4	5	5	4	4	30
4	5	4	5	4	4	5	31
4	4	4	5	5	5	4	31
4	4	4	5	4	4	4	29
5	4	5	4	4	5	5	32
4	4	4	4	4	5	5	30
1	1	1	1	1	1	1	7
4	5	4	4	5	4	5	31
5	4	5	5	4	5	4	32
4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	4	5	5	4	4	30
5	4	4	5	4	4	4	30

KOMPENSASI (X2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
5	4	4	5	5	4	5	5	4	41
4	5	5	4	4	4	4	4	5	39
5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39

5	4	4	4	5	4	5	5	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
5	4	4	4	5	4	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	5	5	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
5	4	4	4	5	5	5	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
4	5	4	5	4	4	5	5	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
5	5	4	4	5	4	4	4	4	39

KINERJA PEGAWAI (Y)									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
5	4	5	5	4	5	4	4	5	41
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38

4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
5	5	4	4	4	5	4	5	4	40
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	5	4	5	4	4	4	5	4	39
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
5	4	5	4	4	5	4	4	5	40
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	4	4	4	4	5	4	4	4	38
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	5	4	4	4	4	4	5	38

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00007	Pearson Correlation	.928**	.915**	.927**	.913**	1.000**	.928**	1	.915**	.927**	.985**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00008	Pearson Correlation	.846**	1.000**	.850**	.850**	.915**	.846**	.915**	1	.850**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00009	Pearson Correlation	.852**	.850**	1.000**	.883**	.927**	.852**	.927**	.850**	1	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
VAR00010	Pearson Correlation	.942**	.942**	.953**	.931**	.985**	.942**	.985**	.942**	.953**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.963	7

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.976	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	9

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean		Std. Deviation Statistic
					Statistic	Std. Error	
Motivasi	54	27.00	7.00	34.00	28.9815	.81713	6.00469
Kompensasi	54	34.00	9.00	43.00	37.0185	1.11357	8.18303
Kinerja Pegawai	54	34.00	9.00	43.00	35.3704	1.23237	9.05600
Valid N (listwise)	54						

UJI REGRESI BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.809 ^a	.655	.641	5.42588	.655	48.321	2	51	.000	2.181

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2845.143	2	1422.572	48.321	.000 ^b
	Residual	1501.449	51	29.440		
	Total	4346.593	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.247	3.672		.612	.543		
	Motivasi	-.006	.354	-.004	-.017	.986	.123	8.139
	Kompensasi	.900	.260	.813	3.462	.001	.123	8.139

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





DIREKTORAT PASCASARJANA

UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG

Nomor : 13 /DP.UPMS/S.PD/XI/2025
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Sorong, 28 Jumadil Awal 1447 H
 17 November 2025 M

Kepada Yth.
 Kepala DISNAKERTRANS & ESDM Provinsi Papua Barat Daya
 Di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini kami Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, memohonkan izin bagi mahasiswa kami:

Nama : Priska Kareth
 NIM : 146110124067
 Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister Program
 : Pascasarjana
 Alamat : Jl.Jenderal Sudirman
 No.HP/Telp. : 081344024481

Untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir tesis pada: Waktu

: 18 November 2025 sampai 18 Desember 2025
 Lokasi : Kantor DISNAKERTRANS & ESDM Provinsi Papua Barat Daya
 Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada
 Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, ESDM Provinsi Papua Barat Daya
 Pembimbing I : Dr. Ir. Mervin I.S.Komber, M.M. CTT.

Atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Direktur,



[Handwritten Signature]
 Dr. Wa Ode Likewati, M.M. NIDK.
 8952120021

Tembusan:

1. Kaprodi Ilmu Manajemen Program Magister
2. Mahasiswa yang bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA
DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, ENERGI
DAN SUMBER DAYA MINERAL

Alamat : Jl. Komp. NN Lorong Edelweis Kelurahan Klasabi, Distrik Sorong Manoi, Kota Sorong 98415
 e-mail:disnakertransesdm.pbd@gmail.com

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor: 500.15.16/2313

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SUROSO,S.IP, .M.A
 Jabatan : Kepala Dinas
 Instansi : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral
 Provinsi Papua Barat Daya

Dengan ini menerangkan bahwa:

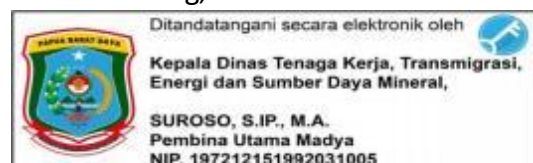
Nama : Priska Kareth
 NIM : 146110124067
 Program Studi/Jurusan : Ilmu Manajemen Program Magister
 Perguruan Tinggi : Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong

Telah melakukan penelitian pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya dengan :

- a. Waktu Penelitian : 18 November 2025 -18 Desember 2025
- b. Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, ESDM Provinsi Papua Barat Daya

Selama melaksanakan penelitian, yang bersangkutan telah mengikuti ketentuan dan tata tertib yang berlaku di Disnakertrans ESDM. Surat keterangan ini di berikan untuk di gunakan sebagaimana mestinya .

Sorong, 18 Desember 2025



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik, Badan Siber dan Sandi Negara.

KUESIONER PENELITIAN

NAMA PENELITI : PRISKAKARETH

NIM : 146110124067

JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADADINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI, ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI PAPUABARAT DAYA

DATA RESPONDEN**1. Jenis Kelamin**

- Laki-laki
- Perempuan

2. Usia

- < 25 tahun
- 25 – 34 tahun
- 35 – 44 tahun
- 45 – 54 tahun
- ≥ 55 tahun

3. Masa Kerja

- < 1 tahun
- 1 – 5 tahun
- 6 – 10 tahun
- 11 – 15 tahun
- > 15 tahun

4. Tingkat Pendidikan Terakhir

- SMA/Sederajat
- Diploma (D1/D2/D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2/S3)



PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dan berikan jawaban sesuai kondisi Anda dengan memilih angka berikut:

Skala Likert:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

I. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya selalu bersemangat saat menjalankan tugas-tugas kantor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa pekerjaan saya tidak memberikan tantangan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi, dan SDM.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya sering merasa malas untuk memulai pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Sayajarang antusias terhadap tugas yang diberikan atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya merasa adanya peluang untuk berkembang dalam pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. KOMPENSASI

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya tidak puas dengan sistem pemberian insentif di kantor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mendapatkan tunjangan yang memadai untuk kebutuhan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa fasilitas kantor kurang menunjang pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya menerima penghargaan atas kinerja baik yang saya lakukan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya jarang mendapatkan bonus atas hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya merasa sistem kompensasi di kantor adil bagi seluruh pegawai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya merasa adanya ketidakadilan dalam pembagian bonus dan insentif.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya menerima gaji secara tepat waktu setiap bulan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

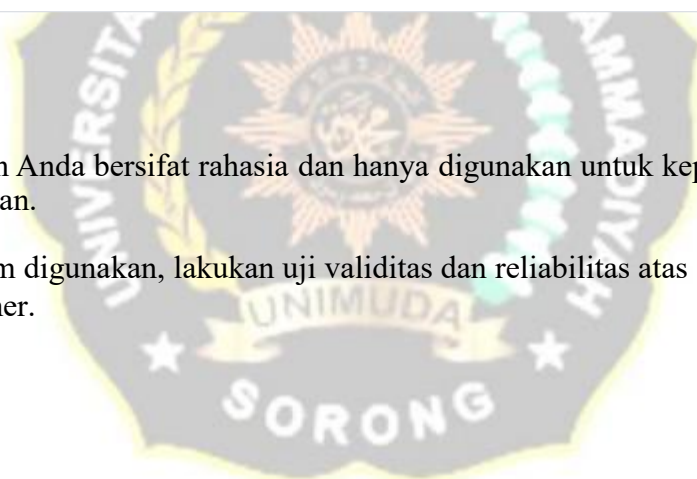
III. KINERJA

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mampu mencapai target yang diberikan oleh atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	1	2	3	4
4	Saya merasa kurang produktif dalam bekerja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya jarang memberikan kontribusi untuk tim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya dapat bekerja secara efektif, baik secara individu maupun dalam tim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya sering mendapat teguran atas hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya mampu bekerja di bawah tekanan dan tenggat waktu yang ketat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Catatan:

- Jawaban Anda bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.
- Sebelum digunakan, lakukan uji validitas dan reliabilitas atas instrumen kuesioner.



DOKUMENTASI PENELITIAN

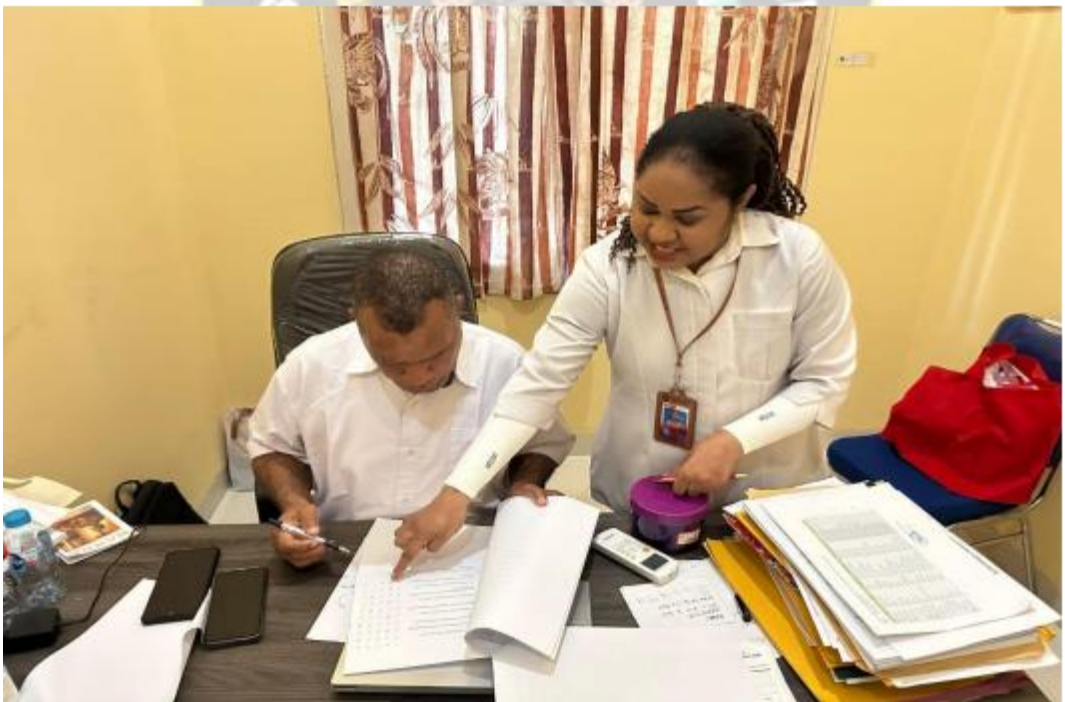


Penyerahan Kuesioner pada Kepala Bidang Tenaga Kerja





Penyerahan Kuesioner pada Kepala Bidang ESDM





Penyerahan Kuesioner pada Kasubag Keuangan dan Aset





Penyerahan Kuesioner pada Bendahara Barang





Penyerahan Kuesioner pada Bendahara Gaji

