IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 904 – 909
ISSN: 3026-2798 online

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SELILAU KECAMATAN ARU TENGAH KABUPATEN KEPULAUAN ARU PROVINSI MALUKU

[1]*Yoria Gonggonga, [2]Suharto, [3]Ririn Mardhani Syakur
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Patompo
Email: gonggonga0729@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk memahami dan menganalisis dampak motivasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk memahami dan menganalisis dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Aru Provinsi Maluku. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 30 penduduk kantor desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku, sedangkan sampel yang memenuhi kriteria pengamatan sampel adalah 30 penduduk. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Uji validitas dan reliabilitas, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi (R2) adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode angket. Penelitianini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Ilmu Pengetahuan Sosial, versi 26. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku yang ditunjukkan dengan (thitung 4,369) > (ttabel 2,048) dan angka sig 0,000 < 0,05. Secara parsial dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjape gawai di kantor Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku yang ditunjukkan dengan (thitung 3,553) > (ttabel 2,048) dan angka sig 0,001< 0,05.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to understand and analyze the impact of compensation on employee performance, the impact of motivation on employee performance, and the combined impact of compensation and motivation on employee performance in Selilau Village, Aru Tengah District, Aru Islands Regency, Maluku Province. This study employs a quantitative research method. The population consists of all 30 individuals working at the Selilau Village office, Aru Tengah District, Aru Islands Regency, Maluku Province, with all 30 individuals serving as the sample based on the established selection criteria. Data collection was conducted using questionnaires. The data analysis techniques employed include validity and reliability testing, multiple regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the determination of the coefficient of determination (R^2). Data processing was carried out based on the information gathered through the questionnaires. This study utilizes the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software, version 26. The partial analysis indicates that compensation has a positive and significant effect on employee job performance at the Selilau Village Office, Aru Tengah District, Aru Islands Regency, Maluku Province, as evidenced by a t-calculated value of 4.369 (exceeding the t-table value of 2.048) and a significance level of 0.000 (< 0.05). Similarly, the partial analysis shows that motivation has a positive and significant effect on employee job performance at the same office, with a t-calculated value of 3.553 (exceeding the t-table value of 2.048) and a significance level of 0.001 (< 0.05).

Keywords: Compensation, Motivation, and Employee Performance

IJEM
VOL.3, NO.2, SEPTEMBER, 2026, 904 – 909
ISSN: 3026-2798 online

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, serta dorongan untuk bekerja secara optimal. Selain itu, motivasi kerja diperlukan agar pegawai memiliki semangat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Kantor Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku, merupakan instansi pemerintahan yang berperan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan data internal tahun 2026, pemberian kompensasi kepada pegawai masih menunjukkan perbedaan nominal berdasarkan jabatan dan tanggung jawab. Kondisi tersebut menjadi hal yang perlu dikaji untuk mengetahui keterkaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan publik.

Kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, sedangkan motivasi kerja dapat meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dapat menunjukkan hasil yang berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini penting dilakukan karena kajian mengenai hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan desa masih perlu dikembangkan, khususnya di Kantor Desa Selilau. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku. Pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi.Populasidan sampelyaitu seluruh karyawan Kantor Desa Selilau Kecamatan Aru Tengah yang berjumlah 30 orang. Data dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 yaitu Analisis Statistik Deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Item	*Pearson Correlation*	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,902	0,361	Valid
X1.2	0,847	0,361	Valid
X1.3	0,855	0,361	Valid
X1.4	0,875	0,361	Valid
X1.5	0,897	0,361	Valid
X2.1	0,915	0,361	Valid
X2. 2	0,833	0,361	Valid
X2.3	0,753	0,361	Valid
X2.4	0,861	0,361	Valid
X2. 5	0,908	0,361	Valid
Y1	0,907	0,361	Valid
Y2	0,940	0,361	Valid
Y3	0,921	0,361	Valid

Y4	0,910	0,361	Valid
Y5	0,892	0,361	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh 15 item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation atau \(r\) hitung lebih besar daripada \(r\) tabel sebesar 0,361. Nilai korelasi setiap item berkisar antara 0,753 hingga 0,940. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian untuk tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,920	Reliabel
Motivasi	0,916	Reliabel
Produktivitas	0,951	

Sumber: Data diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil analisis data reliabilitas dari semua instrumen penelitian yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel—kompensasi, motivasi, dan produktivitas karyawan—memiliki reliabilitas sebesar 0,60 karena reliabilitas X1 sebesar 0,920, X2 sebesar 0,916, dan Y sebesar 0,951.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.025	1.966		-.013	.990
	Kompensasi	.560	.128	.533	4.369	.000
	Motivasi	.510	.144	.433	3.553	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2026.

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,560 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,560 satuan, dengan asumsi motivasi tetap. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,510 menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Setiap kenaikan satu satuan motivasi akan diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,510 satuan, dengan asumsi kompensasi tetap.

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.025	1.966		-.013	.990

	Kompensasi	.560	.128	.533	4.369	.000
	Motivasi	.510	.144	.433	3.553	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompensasi memperoleh nilai (t-hitung) sebesar 4,369 > (t-tabel) sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Variabel motivasi memperoleh nilai (t-hitung) sebesar 3,553 > (t-tabel) sebesar 2,048 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Dengan demikian, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.910	2	173.455	50.874	.000[b]
	Residual	92.057	27	3.410		
	Total	438.967	29			

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai (F-hitung) sebesar 50,874 > (F-tabel) sebesar 3,35 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Selilau Kecamatan Aru Tengah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889[a]	.790	.775	1.84649

Sumber: olah data SPSS, 2026.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai \(R\) sebesar 0,889 yang menunjukkan hubungan kuat antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai. Nilai \(R\)-Square sebesar 0,790 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan 79,0% variasi kinerja pegawai, sedangkan 21,0% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Desa Selilau, Kecamatan Aru Tengah, Kabupaten Kepulauan Aru, Provinsi Maluku. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan adil kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan semakin optimal. Selain itu, faktor motivasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, dorongan semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas serta hasil pekerjaan mereka sehari-hari. Secara bersama-sama

atau simultan, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal di lingkungan Kantor Desa Selilau.

DAFTAR PUSTAKA

Armansyah, A., Yuritanto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional versus transaksional. Jurnal:Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 22(1), 54-71.

Adhari, I.R. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: penerbit Universitas Terbuka.

Agustinus, Y.B.H. (2022). Manajemen Sumber Daya Mnanusi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Alexandro Hutagalung, B. (2022). Manajemen Kinerja Sumber daya manusia. Meda: madenatera.

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2017). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen, 4, (1), 1-10.

Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Aman-Ullah, A. (2022). The role of compensation in shaping employee's behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic. Revista deGestao, 30(2), 221–236. https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068

Azwar, Saifuddin, 2010. Reliabilitas dan Validitas, Pustaka BelajarYogyakatra.

Armstrong, M.& Baron, A. (2001) *Performance Management: The New Realities.* London: State Mutual Book & Periodical Service.

Damayanti, R., dkk. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi KerjaTerhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).

Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish. Flippo Edwin B. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta\

Hasibuan, M.S.P. (2013). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisis).Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hughes, R.L.,Ginnett, R.C.,&Curphy, G.J (2015). Leadership: Enhancing the lessons of experience. NewYork: McGraw-Hill.

Handoko dalam Septawandkk 2014, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hartatik, Indah P. (2014) Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama. Jogjakarta : Laksana.

Hasibuan Melayu 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation

toward Performance of Employee. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 3(2), 1031–1038. https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933

Hasibuan (2016)Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiRevisi, Jakarta: PT Bumi Askara.

Hakimi, (2020). Strategi, kepemimpinan dan motivasi kerja: Teori dan Aplikasi – Google Books (Hakimi). Guepedia.323.

Handoko, T. Hani (2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Iswadi. (2021:27). Pengembangan Kinerja Organisasi di Era Digital. Jakarta: Mitra

Wacana Media. Iswadi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Lokasi Penerbit: Penerbit). [Lihat: Iswadi, 2021:27].

Jackson, J.H.,& Mathis, R.L. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Terjemahan). Jakarta: salemba Empat.

Juliansyah, N. (2013). Metodologi penelitian. Jakarta: kencana.

Joiwi, J., & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. Scientia Journal; jurnal ilmiah Mahasiswa, 3 (2).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung :Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung : Refika Aditama.

Marwansyah. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.

Mustika, D.,&Fadli,R. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah manajemen, 7(2),45-55.

Prawirosentono, S. (2021). Manajemen kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.