

Peran Kepuasan dalam Mengoptimalisasi Kinerja dari Aspek Kompensasi dan Motivasi Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni

Nurheni Latif^{1*}, Siti Fatonah², Anggoro Panji Nugroho³

^{1,2,3}Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author: Nurheni Latif nurhenilatif83@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

Received : June 17, 2025

Revised : June 19, 2025

Accepted: June 23, 2025

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study examines the influence of compensation and motivation on employee performance at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency of Teluk Bintuni Regency, considering job satisfaction as an intervening variable. Using a descriptive quantitative method and multiple linear regression analysis, this study involved 30 employees as samples. The results show a significant influence of compensation and motivation on employee job satisfaction at the Investment and Integrated One-Stop Service Agency of Teluk Bintuni Regency, with compensation contributing more significantly (79% of job satisfaction variation). Although compensation and motivation simultaneously have a significant influence on employee performance, the direct influence of compensation is not significant, while job satisfaction has a significantly larger positive influence. Motivation also has a positive and significant influence on performance, both directly and indirectly through increased job satisfaction. The low Adjusted R Square in the employee performance model (0.278) and R Square in the linearity test (0.002) indicate that other factors outside the model, such as work environment and leadership, play a significant role in explaining employee performance. Therefore, improving employee performance requires a comprehensive strategy that includes improving compensation and motivation to enhance job satisfaction, as well as paying attention to other contextual factors that influence performance. The recommendations include evaluating compensation policies, competency development programs, and a fair and transparent reward system. This study provides valuable insights for management to formulate effective strategies for improving performance and job satisfaction, as well as enhancing public service effectiveness.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat penting didalam suatu organisasi dan bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia kedudukannya lebih istimewa jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain, dimana sumber daya manusia yang berkualitas atau memiliki kompetensi tinggi diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi (Diksi dkk, 2024). Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, dapat menghadapi rintangan dalam hal perkembangan perubahan secara situasional yang terjadi didalam organisasi (Andriani dkk, 2022). Dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dan produktivitas organisasi. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi menjadi hal wajib dilakukan untuk mendukung tercapainya rencana strategis organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk bintuni merupakan Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan secara Terpadu serta Penanaman modal. Tugas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk bintuni melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota dalam Bidang Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan secara Terpadu serta Penanaman Modal prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplikasi, keamanan dan kepastian. Agar pelaksanaan tugas tersebut berjalan optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif serta efisien.

Kinerja pegawai suatu upaya mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Mukti dan Adawiyah, 2019). Dengan demikian, bahwa manajemen kinerja pegawai sebagai bagian dari aktivitas manajemen sumber daya manusia merupakan upaya untuk mengelola cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh pegawai agar pegawai tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu berkinerja seperti yang di harapkan.

Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni menjadi faktor penting dalam keberhasilan lembaga ini dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan daya saing daerah, menarik investor, dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Namun, dalam mencapai kinerja yang optimal, diperlukan sumber daya manusia yang termotivasi dan memiliki kompensasi yang memadai.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi hasil kerja atau kinerja pegawai. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana

apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain (Arista, 2020). Bila seseorang termotivasi, maka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi (Sugiyono dan Rahajeng, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah kompensasi. Salah satu tujuan dari program kompensasi adalah untuk meningkatkan keberhasilan kinerja organisasi. Kompensasi sendiri juga memiliki arti tersendiri bagi pegawai, yaitu sebagai salah satu aspek yang mencerminkan ukuran nilai karya diantara pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan bayaran yang besar, sebaliknya, pegawai yang berkinerja kurang baik akan menerima bayaran yang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja (Kurniawan, 2021).

Kompensasi dan motivasi merupakan dua faktor penting yang saling terkait dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas (Apriliyani dan Meilani, 2021). Kompensasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak. Penyimpangan yang terjadi misalnya saja keterlambatan masuk ke kantor, lalai dan tidak disiplin, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dinas pada saat jam kerja.

Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan suatu permasalahan yang berdampak pada pencapaian tingkat kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni. Tidak terpenuhinya target dan adanya komplain dari masyarakat merupakan akibat yang timbul dari penyimpangan yang dilakukan pekerja. Hal ini menyebabkan menyebabkan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni tidak dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, Peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni”.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni yang berjumlah 30

orang. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Total sampel sebanyak 30 orang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni. Teknis analisis menggunakan metode kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Hasil Uji t Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,287	4,666		1,990
	Kompensasi	,831	,167	,705	4,967
	Motivasi	,263	,165	,226	1,594
					Sig.
					,057
					,000
					,123

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 2 Hasil Uji t Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,520	7,507		2,600
	Kompensasi	-,342	,348	-,358	-,982
	Motivasi	,113	,260	,120	,434
	Kepuasan Kerja	,645	,289	,796	2,230
					Sig.
					,015
					,335
					,668
					,035

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3 Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1560,520	2	780,260	55,692
	Residual	378,280	27	14,010	
	Total	1938,800	29		
					Sig.
					,000 ^a

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,805	,790	3,743

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,278	5,624

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

PEMBAHASAN

a. *Pengaruh Kompensasi (Uang Lembur dan Tunjangan Kesehatan) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni.*

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y) dan kompensasi (X1) sebagai variabel independen menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,790. Ini berarti bahwa 79% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($F_{hitung} > F_{tabel}$; $55,692 > 3,10$; $p < 0,05$).

Hasil ini sejalan dengan teori motivasi dan kepuasan kerja, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kompensasi, meskipun tidak langsung meningkatkan kepuasan, berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi karyawan untuk merasakan kepuasan.

b. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda (Persamaan I) menunjukkan bahwa motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) ($F_{hitung} = 55,692 > F_{tabel} = 3,10$; $p < 0,05$). Adjusted R Square sebesar 0,790 mengindikasikan bahwa 79% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Persamaan regresi $Y = 0,705 X_1 + 0,226 X_2$ menunjukkan koefisien regresi positif untuk motivasi (0,226), yang berarti peningkatan motivasi berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

c. *Pengaruh Kompensasi (Uang Lembur dan Tunjangan Kesehatan) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni*

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier berganda (Persamaan II) menunjukkan bahwa kompensasi (X1) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ($F_{hitung} = 4,731 > F_{tabel} = 3,10$; $p < 0,05$). Namun, Adjusted R Square yang rendah (0,278) menunjukkan bahwa hanya 27,8% variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Hal ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang signifikan yang tidak diukur dalam penelitian ini dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Apriyadi, Seran, dan Sastrawan (2023) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor SAMSAT Kota Sukabumi. Tingginya nilai Personalized R Square yaitu 91,4% menunjukkan kuatnya pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($25,059 > 0,95$), serta nilai koefisien sebesar 1,002. Penelitian lain oleh Dwianto, Purnamasari, dan Tukini (2019) menyatakan bahwa hasil uji t-test yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia dengan menunjukkan nilai ρ lebih kecil dari

nilai α ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,146 > 2,04841$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (uang lembur dan tunjangan kesehatan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dimediasi oleh kepuasan kerja, di mana kompensasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

d. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, persamaan regresi $Y = (-0,358) X_1 + 0,120 X_2 + 0,796 X_3$ menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk motivasi (X_2) positif dan signifikan ($0,120$; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh kepuasan kerja ($0,796$), kontribusi motivasi tetap signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basalamah, Yantu, dan Podungge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 84,2% yang berarti variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 84,2%. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jintar (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan 67,9 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh variabel ini. Selain itu, 22,1 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kesimpulannya, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Peningkatan motivasi pegawai melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta peningkatan sistem penghargaan yang adil dan transparan, sangat direkomendasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

e. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni. Hasil analisis regresi linier berganda (Persamaan II) menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan dari kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) (F hitung = $4,731 > F$ tabel = $3,10$; $p < 0,05$). Namun, Adjusted R Square yang rendah ($0,278$) menunjukkan bahwa hanya 27,8% variasi

kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Artinya, 72,2% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) yang menyebutkan bahwa arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Lerebuan (2022) menyatakan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,857 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) terdapat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y), sedangkan nilai koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,734, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X) mampu menerangkan atau mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

f. Pengaruh Kompensasi (Uang Lembur dan Tunjangan Kesehataab) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Persamaan I), tetapi pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai tidak signifikan (Persamaan II). Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Kompensasi meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini juga memainkan peran yang signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dan mengembangkan strategi yang holistik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

g. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Motivasi meningkatkan kepuasan kerja (Persamaan I), dan kepuasan kerja yang tinggi, pada gilirannya, meningkatkan kinerja pegawai (Persamaan II). Meskipun motivasi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja, pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja mungkin lebih signifikan. Hal ini didukung oleh koefisien regresi yang lebih tinggi untuk kepuasan kerja dalam Persamaan II.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi dan kinerja. Namun, faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini juga signifikan. Manajemen perlu mengembangkan strategi yang komprehensif untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan memperhatikan motivasi, kepuasan kerja, dan faktor-faktor kontekstual lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni, menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Teluk Bintuni, dengan kompensasi memberikan kontribusi lebih besar (79% variasi kepuasan kerja). Meskipun kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh langsung kompensasi tidak signifikan, sementara kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang jauh lebih besar. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Rendahnya Adjusted R Square pada model kinerja pegawai (0,278) dan R Square pada uji linieritas (0,002) menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan, berperan penting dalam menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai memerlukan strategi komprehensif yang mencakup peningkatan kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, serta perhatian terhadap faktor-faktor kontekstual lainnya yang mempengaruhi kinerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Berdasarkan hasil penelitian, penting untuk mengimplementasikan program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan guna meningkatkan motivasi kerja, seperti pelatihan dan workshop yang relevan, serta menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan yang dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik. Manajemen juga disarankan untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana pegawai dapat berkolaborasi secara efektif dan merasa nyaman dalam menyampaikan ide serta masukan. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti aspek psikologis dan lingkungan kerja, sehingga dapat merumuskan strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). Tohar Media.
- Anandari, R., Aedy, H., & Supriaddin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Konawe Utara. *Poma Jurnal: Publish Of Management*, 1(1), 120-134.
- Apriliyani, S., & Meilani, R. I. (2021). Studi kasus sistem kompensasi guru honorer di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 6(2), 177-190.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7), 1074-1087.
- Ayubi, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan group sam 2 bank mandiri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 485-490.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83-90.
- Chusminah, S. M., Sugiyah, S., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Ramayana TBK Cabang Kelapa Gading Jakarta. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 5(2), 297-306.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 1(1), 1-13.
- Diksi Metris, S. E., Maman Sulaeman, S. E., & Priyanto, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Press Diva Pustaka, 1(1).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Ferial, A. B., Yasin, N. A., & Sibali, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tutor pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Kader (PKBM) Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 4(2).
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses

- Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244-264.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Hairudin, H., & Oktaria, E. T. (2022). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(1), 1-14.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 22-41.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1).
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151-168.
- Hoerudin, C. W. (2022). Meningkatkan Kinerja Guru Bahasa Indonesia Dalam Melaksanakan Pelajaran Bahasa Indonesia yang Bermutu. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 62-72.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*.
- Imam, Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. 26 Edisi 10.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693-7696.
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM". Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Sintaksis*, 1(2), 1-9.
- Lerebulan, S. L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 152-159
- Manggabarani, A. M. A., Idris, M., & Said, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Daerah Kota Parepare. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(1), 37-43.

- Mukti, M., & Adawiyah, R. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pandeglang. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(3).
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia. Indonesia.
- Nurwadi, N., Maryadi, M., & Rahwandi, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar. *The Manusagre Journal*, 1(3), 525-533.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Puspita, A. N., & Sumartik, S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(4), 14-14.
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pusat Kesehatan Masyarakat Di Kota Padang. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 17(2).
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13-18.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 184-189.
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42-56.
- Rika, P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(04), 1086-1100.
- Safitri, P. D. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 2(1), 1-16.
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Ii Ternate. *Jurnal TRUST Riset Akuntansi*, 9(2).

- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Suryanto, D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(2), 98-109.
- Syafrizal, Rodi., (2021), "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebing Tinggi", *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol. 4 No. 2.
- Wehantouw, S. G., Taroreh, R., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee and Roastery Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1486-1496.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2023). Peran Green Human Resource Management (GHRM) dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 458-471.