



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah

*The Influence of Compensation and Motivation on the Performance of Honorary Employees at the ESDM Service of Central Sulawesi Province*

Fara Embarkasi Rampeua<sup>1\*</sup>, Syamsuddin R<sup>2</sup>, Fadila Almahdali<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido (Azlam)

\*Corresponding Author: E-mail: [Faraembarkasirampeua@gmail.com](mailto:Faraembarkasirampeua@gmail.com)

### Artikel Penelitian

#### Article History:

Received: 24 Feb, 2026

Revised: 07 Apr, 2026

Accepted: 28 Apr, 2026

#### Kata Kunci:

Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai Honorer

#### Keywords:

Compensation, Motivation, Employee Performance

DOI: [10.56338/jks.v9i4.9680](https://doi.org/10.56338/jks.v9i4.9680)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 53 pegawai honorer yang menjadi responden penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kompensasi dan motivasi berada pada kategori baik, sedangkan kinerja pegawai juga dinilai baik oleh responden. Hal ini mencerminkan bahwa secara umum pegawai merasa cukup puas terhadap balas jasa yang diterima dan memiliki dorongan yang baik dalam bekerja. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai F-hitung sebesar 37,250 > F-tabel 3,18 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dan t-hitung 3,344 > t-tabel 2,008. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan t-hitung 4,608 > t-tabel 2,008. Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 59,5% terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.

### ABSTRACT

*This study aims to identify and analyze the influence of compensation and motivation on the performance of honorary employees at the Energy and Mineral Resources Office (ESDM) of Central Sulawesi Province. The research employed a descriptive-verificative approach with a quantitative method. Data collection was conducted by distributing questionnaires to 53 honorary employees as respondents. The Likert scale was used as the measurement tool, and the data were analyzed using multiple linear regression analysis. The descriptive analysis results indicated that employee perceptions of compensation and motivation were in the "good" category, and overall performance was also perceived as good. This suggests that employees generally feel adequately rewarded and possess a strong work drive. The results of the multiple linear regression analysis show that*

*compensation and motivation simultaneously have a significant influence on employee performance, with an F-value of 37.250 > F-table value of 3.18 and a significance level of 0.000 < 0.05. Partially, compensation significantly affects performance with a significance value of 0.002 < 0.05 and a t-value of 3.344 > t-table value of 2.008. Likewise, motivation has a significant effect on performance with a significance value of 0.000 < 0.05 and a t-value of 4.608 > t-table value of 2.008. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) indicates that compensation and motivation contribute 59.5% to the performance of honorary employees at the Energy and Mineral Resources Office of Central Sulawesi Province.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau organisasi dengan pengoptimalan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di 68 dalam organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Setiap organisasi pasti memiliki sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengolah organisasi tersebut agar semakin berkembang. Berkembangnya organisasi tentu diiringi dengan berkembangnya sumber daya manusia tersebut. Setiap sumber daya manusia bisa berkembang apabila organisasi bisa memajemen sumber daya tersebut dengan baik. Salah satunya ialah dengan memberikan balas jasa yang seimbang dengan kinerja pegawai tersebut. Hal ini ditunjukkan agar pegawai di organisasi tersebut dapat menunjukkan peningkatan kualitas kerjanya serta memberikan prestasi-prestasi untuk organisasi tersebut.

Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berkontribusi pada produktivitas organisasi, tetapi juga menciptakan kompensasi yang positif dan inovatif. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi, termasuk Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah, untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya, terutama pegawai honorer yang memiliki peran penting dalam mendukung operasional dinas.

Pegawai honorer adalah individu yang diangkat secara resmi oleh pejabat berwenang, seperti kepala unit kerja atau pejabat pembina kepegawaian daerah, untuk menjalankan tugas tertentu di lingkungan instansi pemerintah. Penugasan ini dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional, baik jangka pendek maupun jangka panjang, dengan penghasilan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Meskipun tidak memiliki status formal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), pegawai honorer berkontribusi dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan teknis.

Kinerja pegawai honorer merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai honorer dalam organisasi. Kinerja ini menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kontribusi pegawai honorer terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajer sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu, diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja pegawai secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Pemberian balas jasa yang sesuai dengan kinerja pegawai, atau yang lebih dikenal dengan istilah kompensasi, memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada Dinas.

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan dalam bentuk finansial yang mencakup gaji pokok, insentif, atau bonus yang diterima pegawai secara langsung. Sementara itu, kompensasi tidak langsung mencakup manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, program pelatihan, atau fasilitas kerja lainnya. Kedua jenis kompensasi ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa dihargai melalui kompensasi, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun non-finansial seperti tunjangan dan fasilitas kerja, cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Motivasi sangatlah penting dalam hal melaksanakan suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan adanya motivasi dalam bekerja, pekerjaan akan lebih mudah dan cepat terselesaikan. Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan. Ketika pegawai merasa termotivasi dan menerima kompensasi yang layak, pegawai honorer akan lebih bersemangat dan mampu berkontribusi maksimal terhadap organisasi. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik yang bersumber dari kebutuhan internal seperti pengakuan dan pencapaian diri, maupun kebutuhan eksternal seperti keamanan finansial, akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan kompensasi yang lebih harmonis dan berkelanjutan. Sebuah organisasi yang memahami pentingnya kompensasi dan motivasi akan mampu mengelola sumber daya manusianya lebih efektif, mendorong pegawai honorer untuk berkembang seiring dengan kemajuan organisasi. Pengelolaan yang baik ini akhirnya menciptakan siklus positif di mana keberhasilan organisasi dan kepuasan pegawai saling mendukung dan memperkuat satu sama lain.

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah merupakan instansi pemerintahan yang bertugas mengelola potensi energi dan sumber daya mineral di wilayah tersebut secara berkelanjutan, adil, dan bertanggung jawab. Dengan kekayaan alam yang melimpah, seperti mineral, batu bara, gas, dan energi panas bumi, Dinas ESDM berperan penting dalam mendukung pembangunan daerah melalui pemanfaatan sumber daya alam secara optimal. Selain itu, dinas ini juga berfokus pada pengembangan energi terbarukan, pengawasan sektor energi dan mineral, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Dalam menjalankan program strategisnya, Dinas ESDM tidak hanya mengandalkan pegawai tetap, tetapi juga melibatkan pegawai honorer untuk mendukung operasional. Namun, pegawai honorer kerap menghadapi tantangan, seperti ketidakjelasan dalam pemberian kompensasi dan kurangnya motivasi, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, ditemukan indikasi bahwa beberapa pegawai honorer di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah merasa kurang puas dengan sistem kompensasi yang diterima. Besarnya gaji untuk pegawai honorer yang berpendidikan S1 sebesar Rp1.600.000 sedangkan untuk SMA sebesar Rp 1.300.000. Hal ini berpotensi memengaruhi motivasi pegawai honorer dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada pegawai honorer di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah disebabkan oleh masalah kesejahteraan yang terbatas, seperti gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan pegawai tetap, juga menjadi salah satu faktor yang menurunkan motivasi. Banyak pegawai honorer yang menerima gaji yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), yang menyebabkan ketidakpuasan dan perasaan tidak dihargai. Meskipun sering kali beban kerja pegawai honorer setara dengan pegawai tetap, perbedaan dalam besaran kompensasi menciptakan perasaan ketidakadilan. Masalah ini semakin diperburuk dengan tidak adanya regulasi yang jelas terkait pemberian bonus atau insentif, yang menyebabkan pemberian bonus yang berbeda-beda antar pegawai honorer, tanpa adanya standar yang pasti. Kebijakan atau regulasi yang tidak jelas ini seringkali memunculkan persoalan ketidakpastian, baik terkait dengan gaji, tunjangan, maupun beban kerja.

Pengamatan lain yang dilakukan peneliti pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah, terlihat bahwa kinerja pegawai dinas ESDM yang kurang maksimal jika tidak berada dalam pengawasan pimpinan, contohnya seperti jika pimpinan tidak berada di kantor atau di ruangan, terlihat ada beberapa pegawai yang menunda nunda pekerjaannya dengan alasan waktu penyelesaian masih lama dan mereka menggunakan waktu tersebut untuk hal hal yang tidak perlu di lakukan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2017:13) menyatakan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017:147) deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Selain itu, Sugiyono (2017:8) memberikan penjelasan bahwa penelitian verifikatif dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat pada populasi atau sampel tertentu. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan dan mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan pengelolaan dana dan gaya hidup terhadap motivasi belajar mahasiswa. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh hubungan variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.

Lokasi penelitian ini adalah tempat melakukan penelitian guna memperoleh data penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah yang bertempat di Jl. Sam Ratulangi No.25, Besusu Barat., Kec.Palu Timur., Kota Palu, Sulawesi Tengah. Waktu penelitiannya terhitung sejak di keluarkannya surat tugas penelitian oleh Universitas Abdul Aziz Lamadjido Fakultas Ekonomi dan Bisnis yaitu pada Desember 2024 sampai dengan April 2025. Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut karena masih terdapatnya permasalahan yang ditemukan melalui hasil observasi yang berkaitan dengan variabel kompensasi dan motivasi tersebut.

Berdasarkan penelitian ini, penulis mengambil semua reponden, yaitu 53 orang, karena populasinya tidak lebih dari 100 orang.

## **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

## **HASIL**

### **Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor. Penelitian ini mencoba untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.

Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS for Windows 22.0 sebagai berikut :

TABEL 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen Y = Kinerja		
		Koefisien Regresi	t-hitung	Sig t
1.	Konstanta	1,024		
2.	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,241	2,633	0,008
3.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,427	2,887	0,006
<i>Multiple R.</i>		= 0,721	F-hitung	= 17,550
<i>R. Square</i>		= 0,519	F-tabel	= 3,25
<i>Adjusted R. Square</i>		= 0,463	t-tabel	= 2,02619
$\alpha = 0,05$			Sig. F	= 0,003

Berdasarkan hasil pengujian statistik pada tabel di atas, maka persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 1,024 + 0,241X_1 + 0,427X_2$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu Kompensasi dan motivasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah.

Nilai konstanta a sebesar 1,024 menunjukkan nilai kinerja apabila variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi bernilai konstan. Hal ini berarti jika diasumsikan kompensasi dan motivasi tidak berubah/konstan (X=0) maka Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah adalah sebesar 1,024.

Nilai koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,241 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya, jika kompensasi yang diberikan meningkat, maka kinerja pegawai honorer juga akan ikut meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang baik, seperti gaji, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya, dapat mendorong pegawai honorer lebih semangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal.

Nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,427 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dengan adanya motivasi seperti keinginan berkembang, rasa aman dalam bekerja, serta pengakuan atas hasil kerja, pegawai akan lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai harapan organisasi.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil ini ditunjukkan dari nilai signifikansi uji F yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama dapat diterima.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,519 menunjukkan bahwa 51,9% variasi kinerja pegawai honorer dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi, sementara sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman kerja, atau faktor pribadi pegawai.

Hasil ini menguatkan temuan di lapangan, di mana pegawai honorer yang merasa mendapatkan kompensasi yang memadai dan memiliki motivasi kerja yang baik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Pegawai lebih bersemangat menyelesaikan tugas, lebih disiplin, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yatilina Tafanao (2022), Ichwanul Muslimin (2021), dan Meidina Meyestika (2019) yang sama-sama menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa keseimbangan antara pemberian kompensasi yang layak dan motivasi kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai, meskipun beberapa di antaranya menyebut motivasi sebagai faktor yang lebih dominan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial, di mana nilai t-hitung untuk variabel kompensasi lebih besar dari t-tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima oleh pegawai honorer, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk kompensasi langsung seperti gaji dan tunjangan, maupun kompensasi tidak langsung seperti asuransi ketenagakerjaan, sangat berpengaruh dalam mendorong semangat kerja dan tanggung jawab pegawai. Kondisi ini didukung oleh hasil analisis deskriptif, di mana sebagian besar pegawai honorer menyatakan bahwa gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, mereka mendapatkan asuransi ketenagakerjaan sesuai ketentuan, meskipun tidak menerima tunjangan kinerja dan program pensiun. Secara keseluruhan, nilai rata-rata variabel kompensasi berada pada kategori baik, dengan mean sebesar 4,10.

Dari sudut pandang responden di lapangan, bentuk kompensasi yang diterima meskipun terbatas, tetap memberikan rasa aman dan apresiasi terhadap kontribusi mereka. Para pegawai merasa dihargai dan diakui atas peran mereka dalam mendukung kelancaran operasional dinas. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berdampak secara finansial, tetapi juga membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mikael Jeramu dan Stanislaus Ngawang (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. Mereka menemukan bahwa persepsi pegawai terhadap kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Selain itu, Yatilina Tafanao (2022) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, termasuk pegawai non-ASN.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai honorer pada Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini terlihat dari hasil uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa sebagian besar pegawai honorer di Dinas ESDM Provinsi Sulawesi Tengah memiliki motivasi kerja yang baik. Hal ini tercermin dari beberapa indikator, seperti kebutuhan rasa aman dalam bekerja, keinginan untuk mendapat pengakuan dari

pimpinan, hingga semangat untuk mencapai prestasi dalam pekerjaan. Kondisi ini tentu berdampak positif terhadap kinerja mereka, karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih semangat, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih maksimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yatilina Tafanao (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. Selain itu, penelitian Izman Fauzi (2023) juga menunjukkan hasil serupa, di mana motivasi terbukti memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ketika pegawai merasa termotivasi, baik karena faktor kebutuhan pribadi maupun lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja mereka juga akan meningkat.

## KESIMPULAN

Secara simultan, variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer. Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai Fhitung sebesar 17,550 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,25, serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai honorer.

Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,241, nilai t-hitung sebesar 2,633 > t-tabel 2,026, dan nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai honorer akan meningkat.

Secara parsial, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,427, nilai t-hitung sebesar 2,887 > t-tabel 2,026, dan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai honorer dibandingkan kompensasi.

## SARAN

Disarankan instansi memberikan kompensasi non-finansial tambahan seperti bonus, insentif, atau penghargaan agar pegawai honorer merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Pihak manajemen perlu memperjelas status kerja pegawai honorer dan memberikan pelatihan pengembangan diri guna meningkatkan rasa aman terhadap masa depan pekerjaan.

Instansi sebaiknya memberi ruang bagi pegawai honorer untuk berinisiatif, terlibat dalam pengambilan keputusan, dan mengikuti pelatihan pemecahan masalah agar kinerja mandiri mereka meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, I. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bayah dan Cibeber Kabupaten Lebak (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Jeramu, M., & Ngawang, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Honor Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kupang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 3(1), 172-179.
- Mayestika, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kedopok Kota Probolinggo (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2).

- Naa, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Kinerja Pegawai Di Kantor Listrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah*, 10(2), 136–142.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019, July). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. In *Progress Conference* (Vol. 2, No. 1, pp. 430-438).
- Rahmayani Br Tarigan, E. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Simamora, Y. S. (2012). Karakteristik, pengelolaan, dan pemeriksaan badan hukum yayasan di Indonesia. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 1(2), 175-186.
- Tafonao, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 120-128.
- Taufiqurrakhman, R. K. P. (2014). Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Daerah Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) TAHUN 2005-2012 (Studi di BKD Kalianda Kabupaten Lampung Selatan).