

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo di Kabupaten Bone

Dandi Permana<sup>✉1</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>2</sup>, Uhud Darmawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2039>

### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah variabel Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo. Populasi dalam penelitian ini adalah 128 orang pegawai. Sedangkan sampel dalam penelitian diambil sebanyak 25% dari populasi yaitu 32 orang Pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang dikumpulkan dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone. Artinya, apabila kompensasi dan motivasi ditingkatkan maka meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** Kompensasi Finansial; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Copyright (c) 2022 Dandi Permana

✉ Corresponding author :  
Email Address : [dandi.permana000@gmail.com](mailto:dandi.permana000@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Kabupaten Bone merupakan salah satu sentra penghasil beras di Sulawesi Selatan yang terdiri dari dua puluh tujuh kecamatan, salah satunya ialah kecamatan Bengo, juga terdiri dari 9 Desa. Melihat Kabupaten Bone seperti sekarang ini memiliki kemajuan yang begitu pesat. Kemajuan tersebut seiring dengan banyaknya investor-investor yang masuk di daerah ini. Pemerintah Kabupaten (Bupati Bone) tentu tidak tinggal diam dalam menanggapi kemajuan yang terjadi sekarang ini. Dalam menanggapi hal tersebut pemerintah giat melakukan perbaikan-perbaikan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, salah satunya ialah pemberian kompensasi serta memotivasi pegawai untuk mendorong kinerja para pegawai (Alhayra dkk, 2022).

Melihat betapa pentingnya pegawai negara, dalam hal ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Bengo dalam hal pelayanan dan pembangunan, maka dengan pemberian kompensasi serta motivasi (Rahman dkk, 2022). Para pegawai terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran apabila semangat kerja ada dalam diri pegawai (Natsir dkk, 2020). Motivasi dari pegawai yang

notabene adalah aparaturnya kecamatan, dimana pegawai di Kecamatan Bengo dituntut harus melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya, diperlukan semangat dan motivasi kerja pegawai (Sahabuddin, 2019) yang kuat dan tinggi demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan (Daga, 2021). Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif maka tugas-tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi harus bekerja. Menurut aturan atau ukuran (Putera dkk, 2021) yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham) (Ismail dkk, 2022). Kompensasi finansial (Syukur dkk, 2021) tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir. Namun mengingat kenyataan yang ada di masyarakat dewasa ini ditengarai masih adanya oknum Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Penilaian ini didasarkan persepsi/penilaian masyarakat masih adanya Aparatur Sipil Negara yang cenderung menghambur-hamburkan pengeluaran uang negara, rendahnya motivasi dan disiplin dalam bekerja serta kurang produktif dalam melayani masyarakat (Natsir, 2016). Masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Serta pemberian kompensasi pegawai dalam bekerja belum optimal (Sahabuddin dkk, 2022).

Pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi karena hal tersebut yang menyebabkan para pegawai menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Karim, 2019). Selain itu, motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perlu kita ketahui bahwa lingkungan sangat berpengaruh terhadap motivasi seseorang untuk bereaksi.

Berdasarkan hasil pengamatan di Kantor Kecamatan Bengo pada tanggal 28 Pebruari sampai 14 Maret 2021 sebagai berikut:

Tabel 1 : Data Penerimaan Kompensasi Pegawai Kantor Kecamatan Bengo

Tahun	Jumlah Pegawai	Golongan				Kompensasi Finansial (Jumlah Gaji)	%
		I	II	III	IV		
2017	123	0	23	43	57	505.545.900	-
2018	122	0	13	52	57	512.397.000	1,36%
2019	114	0	8	51	55	512.933.600	0,10%
2020	124	0	5	65	54	540.178.500	5,31%
2021	128	0	24	45	59	521.928.100	-3,38%

Sumber: Kantor Kecamatan Bengo, 2022.

Berdasarkan tabel 1 penerimaan kompensasi pegawai pada tahun 2017- 2018 meningkat sebesar 1,36%, di tahun 2018-2019 penerimaan kompensasi meningkat menjadi 0,10%, dan di tahun 2019-2020 peningkatan cukup baik menjadi 5,31%, Namun di tahun 2020-2021 kompensasi pegawai mengalami penurunan sebesar 3,38%. Selain itu, juga disebabkan oleh adanya pegawai yang cuti sehingga pekerjaan terkendala yang mengakibatkan tingkat produktivitas/kinerja menurun hingga akhirnya berdampak pada kompensasinya. Jadi pemberian kompensasi dalam hal ini sangat berperan penting didalam organisasi, karena bagi pegawai kompensasi merupakan salah satu motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi sangat bersifat negatif (Hasibuan & Silvy, 2019).

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya adalah pendekatan kuantitatif (Iskandar dkk, 2008). Penelitian kuantitatif atau positivistik merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan atau gambaran umum tentang suatu fenomena atau gejala yang dilandasi teori dan asumsi dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang hendak digunakan. Variabel merupakan indikator yang sangat menentukan dalam suatu keberhasilan dalam suatu penelitian. Variabel penelitian merupakan satu objek yang menjadi fokus pengkajian atau titik perhatian dalam suatu penelitian. Menyatakan bahwa " variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel, yaitu independent variable, dan dependent variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### A. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden pada penelitian yang dilakukan pada kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone yaitu di dasarkan pada jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, serta lama pengabdian seorang pegawai terhadap organisasi. Berikut deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

##### 1) Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban responden pada kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	12	38%
Perempuan	20	63%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, diolah peneliti 2022.

##### 2) Usia

Berdasarkan jawaban responden pada kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	24	75%
31-40 Tahun	6	19%
>40 Tahun	2	6%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, diolah peneliti 2022.

### 3) Tingkat Pendidikan

Berdasarkan jawaban responden pada kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone diperoleh karakteristik responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	3	9%
Diploma	5	16%
S1	20	63%
S2	4	13%
S3	-	-
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, diolah peneliti 2022.

### 4) Lama Pekerjaan

Berdasarkan jawaban responden pada kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone diperoleh karakteristik responden berdasarkan lama pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Pekerjaan

Lama Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 Tahun	21	66%
6-10 Tahun	6	19%
> 10 Tahun	5	16%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Sumber: Kuesioner, diolah peneliti 2022.

## B. Uji Keabsahan Data Penelitian

### 1) Uji Validitas

Uji validitas dalam sebuah penelitian dilakukan untuk mengetahui ketepatan sebuah instrumen dalam mengukur sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan variabel penelitian dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel, begitupula sebaliknya. R-tabel diperoleh dengan ditetapkannya  $df = n-2 = 32-2=30$  sehingga diperoleh r-tabel sebesar 0,3494.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas	Ket.
----------	------	-----------	------

		r hitung	r tabel	
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi 01	0,825	0,3494	Valid
	Kompensasi 02	0,615	0,3494	Valid
	Kompensasi 03	0,754	0,3494	Valid
	Kompensasi 04	0,687	0,3494	Valid
	Kompensasi 05	0,723	0,3494	Valid
	Kompensasi 06	0,696	0,3494	Valid
	Kompensasi 07	0,683	0,3494	Valid
	Kompensasi 08	0,715	0,3494	Valid
Motivasi (X2)	Motivasi 01	0,603	0,3494	Valid
	Motivasi 02	0,715	0,3494	Valid
	Motivasi 03	0,803	0,3494	Valid
	Motivasi 04	0,62	0,3494	Valid
	Motivasi 05	0,725	0,3494	Valid
	Motivasi 06	0,429	0,3494	Valid
	Motivasi 07	0,721	0,3494	Valid
	Motivasi 08	0,74	0,3494	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai 01	0,455	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 02	0,621	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 03	0,819	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 04	0,683	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 05	0,741	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 06	0,724	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 07	0,607	0,3494	Valid
	Kinerja Pegawai 08	0,559	0,3494	Valid

Sumber: SPSS 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan pengujian validitas untuk setiap item pernyataan pada masing-masing variabel, dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ) pada taraf signifikansi sebesar 5% atau r-hitung masing-masing item variabel Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai  $> 0,3494$  yang juga berarti bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel valid untuk digunakan sebagai alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini.

## 2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas pada suatu riset atau penelitian dimanfaatkan dalam pengukuran suatu kuesioner yang merupakan sebuah indikator dari variabel yang akan di uji. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban pernyataan atas item-item yang diajukan terhadap responden memiliki konsistensi yang stabil dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, dengan melakukan perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,60 dapat dilihat apakah alat ukur penelitian tersebut reliabel, dimana instrumen penelitian reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<b>Variabel Independen</b>			
a) Kompensasi Finansial	0,861	8	Reliabel
b) Motivasi Kerja	0,824	8	Reliabel
<b>Variabel Dependen</b>			
Kinerja Pegawai	0,80	8	Reliabel

Sumber: SPSS 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reabilitas pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi finansial, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada penelitian ini mempunyai nilai yang lebih besar dari pada 0,60 (*Cronbach's Alpha* > 0,60). Hal tersebut berarti bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini reliabel atau dengan kata lain item-item pernyataan masing-masing variabel tersebut layak dipergunakan sebagai alat ukur.

## C. Pembahasan

### 1) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone di buktikan dengan perolehan nilai t-hitung > t-tabel ( $2,275 > 1,69913$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,005 < 0,05$ ). Artinya bahwa apabila kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai ditingkatkan maka juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi finansial memiliki peranan yang sangat penting bagi seorang pegawai, dikarenakan kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya (Daga, 2021). Selain sebagai sumber penghasilan kompensasi finansial bagi pegawai merupakan sebuah gambaran status sosial dalam hal ini standar kehidupan seorang pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya atau memperoleh balas jasa berupa kompensasi finansial seorang pegawai akan berusaha untuk melakukan peningkatan atas kinerjanya.

Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai merupakan faktor yang penting, pemberian kompensasi yang layak akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk lebih giat serta lebih bertanggung jawab terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan. Pengelolaan kompensasi yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan memperoleh, memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone yaitu pemberian gaji pokok, insentif dalam bentuk uang lebur, komisi, tunjangan berupa THR, bonus, asuransi, dan pemberian cuti dipersepsikan oleh pegawai telah memadai. Hal ini dibuktikan dengan perolehan rata-rata jawaban untuk masing-masing item pernyataan indikator variabel Kompensasi Finansial secara keseluruhan berada pada kategori "Tinggi" dengan interval nilai 127-175. Dengan kompensasi finansial yang memadai tersebut pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden diperoleh item dengan total skor yang paling tinggi adalah item dengan nomor 1 dengan skor sebesar 135 (kategori Tinggi). Dimana pada item ini mayoritas jawaban responden menjawab "Setuju" atas

gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga atau dengan kata lain pegawai pada kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bengo merasa puas dengan perolehan gaji yang diterimanya sehingga para pegawai mampu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya baik sandang, pangan maupun papan. Kepuasan pegawai atas gaji yang diperoleh oleh pegawai akan faktor yang menjadi dorongan bagi pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya, kecukupan gaji pokok yang diperoleh atau diterima dari perusahaan sesuai dengan kinerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, maka pegawai tersebut akan merasa puas atas pemenuhan kebutuhan tersebut sehingga pegawai akan berusaha memaksimalkan dan meningkatkan kinerjanya (Jumarding dkk, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pemberian gaji yang sesuai untuk masing-masing pegawainya.

Selanjutnya, hasil jawaban responden yang mempunyai skor yang paling rendah berada pada item pernyataan 2 dengan total skor sebesar 128 (kategori Tinggi) yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja. Dalam jawaban responden tersebut, terdapat 6 orang memberikan jawaban "Sangat Setuju", 21 orang menjawab "Setuju", 4 orang memberikan jawaban "Kurang Setuju" dan 1 orang menjawab "Tidak Setuju" atas item pernyataan ini.

Hal ini berarti bahwa dalam operasional kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone, masih terdapat ketidaksesuaian gaji yang diterima oleh pegawai atas setiap beban kerja yang diberikan terhadap pegawai tersebut. Beban kerja yang dirasa berlebihan oleh pegawai dengan pemberian gaji yang tidak sesuai akan membuat pegawai merasa kurang diberikan penghargaan ataupun apresiasi atas segala usaha dan kinerja yang diberikannya terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan maupun instansi pemerintahan perlu memperhatikan pemberian kompensasi finansial secara layak dan adil sehingga dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

## 2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone di buktikan dengan perolehan nilai t-hitung  $>$  t-tabel ( $3,130 > 1,6991$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% ( $0,004 < 0,05$ ). Artinya dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai maka juga akan memberikan dampak pada peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bengo. Motivasi dalam penelitian ini menjadi variabel yang penting dan merupakan faktor utama yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu perlunya perhatian khusus dan besar sebuah organisasi dalam tujuan meningkatkan kinerjanya.

Motivasi ialah kondisi atau energi yang menggerakkan dan menjalankan diri pegawai yang terarah atau tertuju dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan menunjukkan sikap positif maka hal tersebut akan memperkuat motivasinya dalam bekerja dan mencapai kinerja yang maksimal. Faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah faktor kemampuan dan motivasi. Dalam hal ini, semakin kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya berkorban kepada perusahaan demi tercapainya tujuan dan kinerja organisasi yang positif.

Selanjutnya, pemberian motivasi kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone dengan memenuhi berbagai kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri, kesadaran, keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial. Kebutuhan penghargaan

kepada setiap pegawainya yang menunjukkan bahwa organisasi telah memberikan dukungan dan motivasi (Ahmad dkk, 2022) yang baik terhadap setiap pegawainya sehingga pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga pegawai akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dibuktikan dengan perolehan jawaban responden pada setiap item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja, dimana diperoleh nilai hasil jawaban responden berada pada kategori "Tinggi" yaitu 127-175.

Selain itu, berdasarkan jawaban responden perolehan nilai yang paling tinggi untuk item pada variabel motivasi kerja ditunjukkan pada item nomor 2 dengan skor 138 (Tinggi) pada indikator pemenuhan kebutuhan fisiologis. Dimana responden yang menjawab "Sangat Setuju" berjumlah 10 orang, serta 22 orang lainnya menjawab "Setuju". Oleh karena itu, jawaban responden yang paling mendominasi dalam item ini adalah "Setuju" bahwa gaji dan tunjangan yang menjadi motivasi pegawai dalam bekerja atau dengan kata lain, pemberian balas jasa berupa gaji dan tunjangan akan meningkatkan motivasi seorang pegawai dalam bekerja dalam hal ini semakin tinggi gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya akan semakin memotivasi pegawai dalam bekerja dan hal tersebut juga memberikan semangat karena pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan berdampak pada kenaikan kinerjanya.

Selanjutnya untuk jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja yang memperoleh nilai paling rendah berada pada item nomor 7 dengan perolehan skor sebesar 127 (Tinggi). Dimana terdapat 6 orang pegawai menjawab "Sangat Setuju", 21 Orang memberikan jawaban "Setuju", 3 orang "Kurang Setuju", dan 2 orang lainnya menjawab "Tidak Setuju". Meskipun rata-rata jawaban responden menjawab "Setuju" akan tetapi dapat dilihat bahwa terdapat responden atau pegawai yang merasa "kurang setuju" dan bahkan "tidak setuju" yang berarti bahwa kesediaan atasan dalam membantu dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawainya pada saat mengalami kesulitan mengerjakan pekerjaannya kurang. Hubungan kerja yang dibangun atasan dan pegawai yang kurang baik tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman terhadap pegawai bahkan seringkali menyebabkan konflik antara atasan dan pegawai yang juga akan berimbas pada penurunan kinerja pegawai.

### 3) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone di buktikan dengan perolehan nilai  $f$ -hitung  $>$   $f$ -tabel ( $16,216 > 4,18$ ) dan nilai signifikansi  $<$  5% ( $0,000 < 0,05$ ). Selanjutnya, secara keseluruhan hasil penelitian dan jawaban responden untuk setiap item pernyataan baik Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai menunjukkan penilaian yang positif dan menunjukkan persetujuannya atas item dan indikator yang di ajukan.

Kedua variabel independen dalam penelitian ini berkaitan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja yang juga akan mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan karena sebuah organisasi dalam mewujudkan kualitas kerja yang maksimal dibutuhkan kompensasi (Karim, 2020) finansial yang akan menunjang dan memenuhi setiap kebutuhan dan keinginan pegawainya, dengan terpenuhinya kebutuhan

tersebut setiap pegawai akan bekerja keras dan semakin termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain kompensasi finansial, faktor penting lainnya yang dibutuhkan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya adalah motivasi kerja yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan membuat pegawai tersebut untuk meningkatkan baik kerjanya maupun kinerjanya secara keseluruhan. Oleh karena itu, adanya pemberian Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja yang tinggi terhadap pegawai akan mampu menciptakan dan mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi pula.

## SIMPULAN

Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone yang berarti bahwa apabila Kompensasi Finansial ditingkatkan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji statistik secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone yang berarti bahwa apabila Motivasi Kerja pegawai meningkat atau ditingkatkan maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bengo Kabupaten Bone. Yang berarti dengan meningkatkan Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Secara Bersama akan berimbas juga terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## Referensi

- Ahmad, A., Herison, R., Mane, A., Syamsuddin, I., & Karim, A. (2022). Wisata Desa Sapana dalam Peningkatan Ekonomi di Desa Bonto Salama Kabupaten Sinjai. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 14-21.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). PENGARUH FASILITAS KANTOR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS HERLANG KABUPATEN BULUKUMBA. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303-314.
- Daga, R. (2021). *Buku Ajar Komunikasi Bisnis* (No. wm7gb). Center for Open Science.
- Daga, R. (2021). *Pengaruh Lifestyle Dan Personality Terhadap Keputusan Nasabah Menggunakan Atm Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar* (No. v3mpx). Center for Open Science.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Iskandar, H. R., Mulyo, D., Agnes, P., & Suryatin, Y. (2008). Submitted by Henny R. Iskandar. *Pediatrics*, 121, S129.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Jumarding, A., Mane, A. A., & Karim, A. (2021). Desa wisata menunjang transformasi ekonomi nasional di kabupaten Enrekang. Nas Media, Makassar.
- Karim, A. (2019, March). The Effect of " Axis Hits Bonus" Version Tagline Advertising and Ambassador Brand against Axis Cards Awareness. In *First International Conference on*

- Materials Engineering and Management-Management Section (ICMEMM 2018)* (pp. 63-66). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icmemm-18.2019.13>
- Karim, A. (2020). Endemic rice Pulu'Mandoti supports the economy and food security at Salukanan community during Covid-19 global pandemic crisis. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(9), 793-796.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Natsir, U. D. (2016). Analisis Efektivitas Penerimaan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kota Parepare Di Kota Parepare. *Jurnal Economix*, 4(1), 64-75.
- Natsir, U. D., Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. (2020). Effect of principal's leadership on teacher performance in junior high school: A Case of Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 4196-4203.
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Sahabuddin, R. (2019). Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014). *Economix*, 4(1).
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Sugiyono, P. D. (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. ALFABETA.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syukur, A., Novianti, A. S., & Karim, A. (2021). Financial Ratio Analysis of Pt. Semen Tonasa before and After Joining the Semen Indonesia Group. *International Journal of Engineering Technology Research & Management*, 5(1), 11-17.