

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN  
PALARAN KOTA SAMARINDA**

**Nur Halisyah, Fajar Apriani**

**eJournal Administrasi Publik  
Volume 11, Nomor 4, 2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda

Pengarang : Nur Halisyah

NIM : 1602015021

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 16 Juni 2023

**Pembimbing,**



**Dr. Fajar Apriani, M.Si.  
NIP 19830414 200501 2 003**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

|                                                                                                                                 |                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Publik                                                                             |  |
| <b>Volume</b> : 11                                                                                                              |                                                                                      |
| <b>Nomor</b> : 4                                                                                                                |                                                                                      |
| <b>Tahun</b> : 2023                                                                                                             |                                                                                      |
| <b>Halaman</b> : 754-762                                                                                                        |                                                                                      |
| <b>Koordinator Program Studi<br/>Administrasi Publik</b><br><b>Dr. Fajar Apriani, M.Si.</b><br><b>NIP 19830414 200501 2 003</b> |                                                                                      |

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PALARAN KOTA SAMARINDA**

**Nur Halisyah<sup>1</sup>, Fajar Apriani<sup>2</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Penelitian menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik sampling jenuh yang digunakan sehingga didapatkan 35 responden. Teknik pengumpulan data berupa observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian kompensasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,135 atau sama dengan 13,5% terhadap kinerja pegawai yang tidak signifikan. Di Kecamatan Palaran dimana terdapat dua kelompok pegawai yaitu ASN dan honorer yang kompensasinya jauh berbeda, namun tidak mempengaruhi kinerja mereka. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,233 atau sama dengan 23,3% terhadap kinerja pegawai yang signifikan. Kinerja pegawai di Kecamatan Palaran Kota Samarinda perlu kita apresiasi, karena mereka memiliki kinerja yang baik. Terutama bagi para pegawai honorer yang menerima kompensasi jauh lebih rendah daripada ASN namun karena motivasi yang setara, kinerja para pegawai honorer pun setara. Sedangkan kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh 0.247 atau 24,7% terhadap kinerja pegawai yang signifikan. Ini membuktikan kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Palaran ditentukan oleh kompensasi dan motivasi pegawainya.*

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai*

## **Pendahuluan**

Pemerintah telah menyiapkan perlindungan dan aturan tentang ketenagakerjaan di Indonesia sehingga tidak membebani pihak yang bekerja atau organisasi yang terlibat. Dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 telah dijelaskan bahwa ketenagakerjaan adalah semua yang terkait dengan tenaga kerja selama masa kerja. Pada peraturan ini “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau berdasarkan suatu kontrak”. Kontrak yang dimaksud mencakup pekerjaan, gaji serta kewajiban.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [nhalizha13@gmail.com](mailto:nhalizha13@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan faktor yang dapat mempengaruhi para pegawai pada suatu instansi. Kompensasi dapat dipahami sebagai bentuk imbalan dari hasil kinerja ditempat ia bekerja, berupa imbalan materil maupun immateriil. Melalui kompensasi, produktivitas sumber daya manusia dapat dikelola secara optimal.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerjanya. Masyarakat sering mengeluhkan kurang baiknya pelayanan publik mungkin dikarenakan kompensasi atau upah para pegawai jauh dari kata layak sehingga berpengaruh pada kinerja mereka dalam melayani masyarakat.

Selain kompensasi, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi. Motivasi yaitu suatu yang mendorong dan pengendalian perilaku manusia. Motivasi dapat diartikan sebagai pendorong semangat untuk mencapai target yang dituju, sedangkan motif adalah kekuatan yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi pegawai sering kali mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan terbaiknya dan membantu instansi tempat mereka bekerja mencapai tujuannya. Apabila seorang pegawai tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka ia cenderung merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya di instansi pemerintahan, para pegawai banyak kesulitan naik pangkat walau sudah bekerja keras dan memiliki prestasi kerja, begitu pula pegawai honorer yang belum jelas diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu baik ASN maupun honorer memiliki motivasi kerja yang kurang maksimal, dikarenakan Pemerintah kurang memberikan perhatian dan dukungan kepada mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dalam Perda Kota Samarinda Nomor 17 Tahun 2013 dan Perwali Samarinda Nomor 24 Tahun 2014 tentang Penjelasan Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Daerah adalah unsur teknis yang dilaksanakan di daerah, bertanggung jawab atas pelaksanaan kekuasaan pemerintahan oleh walikota yang berwenang mengurus urusan-urusan tertentu di daerah dan pada saat yang sama melakukan tugas administrasi umum.

Berdasarkan pengamatan penulis, masih banyak permasalahan dan keluhan masyarakat terkait dengan penyelenggaraan pelayanan pemerintah, baik yang disampaikan langsung maupun melalui informasi online dari masyarakat tentang kurang maksimalnya kinerja pelayanan. Beberapa masyarakat terutama lansia ataupun yang tidak terlalu paham teknologi masih mengeluhkan berkas persyaratan yang berbelit-belit dan ketepatan waktu yang kadang tidak pasti sehingga terkadang masyarakat harus beberapa kali datang dan pergi untuk melengkapi dan memastikan apakah urusannya sudah selesai atau belum. Aparatur tingkat Kecamatan jumlahnya dibatasi (jumlahnya tidak memenuhi kebutuhan saat ini).

Oleh karena itu, berdasarkan observasi bahwa terdapat masyarakat yang masih mengeluh terhadap pelayanan Kantor Kecamatan Palaran. Namun jika dilihat dari sisi lain, kinerja pegawai Kantor Kecamatan Palaran yang kurang maksimal juga dapat terjadi karena kompensasi yang tidak memadai atau motivasi pegawai yang rendah. Namun semua itu belum bisa dibuktikan sebelum dilakukan penelitian mengenai permasalahan tersebut. Rendahnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Palaran adalah opini publik. Untuk membuktikannya harus dilakukan observasi lebih lanjut dan sebuah penelitian ilmiah. Sehingga dengan uraian di atas, ketertarikan penulis terhadap apa saja yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang pegawai di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia agar berfungsi secara efektif dan efisien, sehingga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Flippo dalam Hasibuan (2013:11) mengatakan manajemen personalia yaitu *planning, organizing, actuating* dan *controlling*, pengembangan, kompensasi, integrasi, personalia, pegawai dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting peranannya dalam sebuah instansi maupun organisasi, karena memiliki berbagai fungsi sebagaimana menurut Hasibuan (2013:21) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, kedisiplinan serta pemberhentian.

### ***Kompensasi***

Menurut Bangun (2012:255) tujuan utama seseorang dalam memilih dan melakukan suatu profesi atau pekerjaan adalah untuk mendapatkan kompensasi. Tanpa adanya kompensasi tentunya sangat sulit menemukan orang yang mau melakukan pekerjaan tersebut atau jika kompensasinya tidak memadai, tentu berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Kompensasi adalah imbalan yang diterima pegawai atas jasa atau hasil kerjanya dalam suatu organisasi, yang dapat berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Hasibuan (2013:118) menyatakan kompensasi yaitu setiap pendapatan dalam bentuk uang atau barang yang diterima seorang karyawan atau pekerja.

Untuk mengukur kelayakan kompensasi dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator kompensasi. Adapun indikator kompensasi yang digunakan adalah berdasarkan teori Hasibuan (2012:86) yaitu gaji, upah, insentif, asuransi, tunjangan dan fasilitas.

### ***Motivasi***

Hasibuan (2013:143) mengatakan motivasi merupakan dorongan yang meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja dengan efisien serta menyatukan seluruh usahanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi tidak terlihat tetapi dapat dirasakan, sebuah dorongan yang membuat seorang individu memiliki kekuatan atau semangat lebih dalam melakukan suatu pekerjaan, sebagaimana pendapat Mangkunegara (2014:61) bahwa motivasi adalah kondisi atau tenaga yang menggerakkan pegawai menuju tercapainya tujuan organisasi.

Penjelasan tersebut juga didukung oleh Kadarisman (2012:276) dimana ia mengatakan motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan aset tidak berwujud yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam cara mencapai tujuannya.

Untuk mengukur motivasi bisa melihat indikator-indikator motivasi. Adapun indikator motivasi yang digunakan adalah berdasarkan teori Mangkunegara dalam Fadillah, et all (2013:5) adalah *responsibility, work performance, job opportunities, self-actualization dan challenge*.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Edison (2016:67) kinerja dapat dipahami sebagai hasil suatu proses yang dijadikan acuan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan untuk kinerja pegawai sendiri menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai ketika melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sutrisno (2016:151) menambahkan kinerja pegawai sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing atau bagaimana seharusnya orang atau sekelompok orang itu bertindak memenuhi kewajiban yang diberikan dan menjamin kuantitas, kualitas dan waktu pelaksanaan. Dari penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan atau kinerja seseorang berdasarkan tujuan yang ingin dicapai atau tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu.

Untuk mengukur kinerja dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator kinerja. Adapun indikator kinerja yang digunakan menurut Sedarmayanti (2013:260) adalah *quality, quantity, responsibility, collaboration dan initiative*.

### **Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dan dilihat dari sifatnya termasuk penelitian lapangan. Peneliti menggunakan penelitian korelasi dengan pengujian hipotesis yang bertujuan menguji dan menganalisis variabel independen terhadap variabel dependen. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Palaran sebanyak 35 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh

sehingga didapatkan 35 responden dan data yang didapat langsung dari kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder berupa catatan, buku, dokumen, laporan, dan sumber lain. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan teknis analisis data yaitu metode uji statistik uji validitas, reliabilitas, analisis regresi sederhana dan berganda.

## Hasil Penelitian dan Analisis Data

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji efektivitas variabel. Analisis ini bertujuan mengkorelasikan butir kuesioner dengan skor total. Untuk menentukan validnya data digunakan kriteria dalam penelitian dengan membandingkan r hitung dan r tabel dan  $(df) = n-2$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel} = 0,344$ . Jika  $r$  hitung  $>$   $r_{tabel}$ , maka pernyataan valid. Diketahui nilai r hitung dari semua item pertanyaan variabel kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai  $>$  nilai  $r$  tabel sehingga kesimpulannya semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Data dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbachs Alpha*  $>$  0,60. Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi didapatkan hasil 0,916, variabel motivasi didapatkan hasil 0,865 dan variabel kinerja pegawai didapatkan hasil 0,875. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai reliabel.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 34.529                      | 2.604      |                           | 13.262 | .000 |
|       | Kompensasi | .175                        | .077       | .367                      | 2.266  | .030 |

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 34.529 + 0.175X$$

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .367 <sup>a</sup> | .135     | .108              | 4.25243                    |

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 2 pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, nilai R Square 0,135 atau 13,5%. Artinya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 13,5%.

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

| Model |            | Unstandardize dCoefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 26.323                      | 4.433      |                           | 5.938 | .000 |
|       | Motivasi   | .392                        | .124       | .483                      | 3.168 | .003 |

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 26.323 + 0,392X$$

**Tabel 4. Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of theEstimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1     | .483 <sup>a</sup> | .233     | .210              | 4.00302                   |

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil uji koefisien determinasi tabel 4, nilai R Square 0,233 atau 23,3%. Artinya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 23,3%.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model |            | Unstandardize dCoefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 23.942                      | 5.437      |                           | 4.403 | .000 |
|       | Kompensasi | -.116                       | .152       | -.244                     | -.766 | .450 |
|       | Motivasi   | .566                        | .259       | .697                      | 2.185 | .036 |

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 uji regresi linier berganda maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 23.942 - 0,116X_1 + 0,566X_2$$

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menemukan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,135 atau sama dengan 13,5% yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi bukanlah faktor utama yang melatarbelakangi baik buruknya kinerja pegawai. Mungkin di instansi lain atau di perusahaan hasilnya bisa saja berbeda, namun di Kantor Kecamatan Palaran tidaklah demikian. Walaupun di sini terdapat dua kelompok pegawai yakni pegawai ASN dan honorer yang kompensasinya jauh berbeda, ternyata tidak mempengaruhi kualitas kinerja



pegawainya. Maksudnya ialah belum tentu ASN kinerjanya sangat baik walaupun ditunjang dengan kompensasi yang besar. Begitupula sebaliknya belum tentu para pegawai honorer yang kompensasinya jauh lebih rendah, kemudian memungkinkan hasil kerja yang kurang baik.

Ini tidak searah pada teori yang dikemukakan Bangun (2012: 255) bahwa jika kompensasinya tidak memadai, tentu berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam bekerja. Penelitian ini telah membuktikan bahwa di Kecamatan Palaran dimana terdapat dua kelompok pegawai yang kompensasinya jauh berbeda, namun tidak mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja pegawai honorer yang kompensasinya jauh lebih rendah tidak kalah dengan kinerja ASN di kantor tersebut.

### ***Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai***

Hasil penelitian menemukan motivasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,233 atau sama dengan 23,3% yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan teori Hasibuan (2013:143) bahwa motivasi adalah kekuatan dorongan yang meningkatkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama, bekerja dengan efisien serta menyatukan seluruh usahanya untuk mencapai kepuasan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kadarisman (2012:276) dimana ia mengatakan motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut merupakan aset tidak berwujud yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam cara mencapai tujuannya.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh motivasi pegawainya. Baik ASN maupun honorer, memiliki kinerja yang baik walaupun dengan kompensasi yang berbeda. Hal ini disebabkan mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, yaitu termasuk bentuk pengabdian mereka terhadap Negara dalam melayani masyarakat.

### ***Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai***

Dari hasil perhitungan kompensasi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini menunjukkan secara bersamaan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil kualitas kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi dan motivasi pegawainya.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Di bawah ini adalah beberapa kesimpulan yang diambil berkaitan dengan tujuan penelitian dan diambil berdasarkan hasil penelitian:

1. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,135 atau sama dengan 13,5% yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, di Kecamatan Palaran dimana terdapat dua kelompok pegawai yang kompensasinya jauh berbeda, namun tidak mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja pegawai honorer yang kompensasinya jauh lebih rendah tidak kalah dengan kinerja ASN di

kantor tersebut.

2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh sebesar 0,233 atau sama dengan 23,3% yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Palaran Kota Samarinda perlu kita apresiasi, karena mereka memiliki kinerja yang baik. Terutama bagi para pegawai honorer yang menerima kompensasi jauh lebih rendah daripada ASN. Namun karena motivasi yang setara, kinerja para pegawai honorer pun setara pula dengan kinerja para ASN yang mengabdikan diri di instansi yang sama.
3. Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh 0.247 atau 24,7% terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Ini membuktikan kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Palaran ditentukan oleh kompensasi dan motivasi pegawainya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, dibuatlah saran-saran berikut yaitu:

1. Pemerintah sebaiknya harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawainya. Karena gaji merupakan suatu imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas prestasinya. Ini bisa termasuk cuti, tunjangan atau insentif. Dengan cara ini, semangat pegawai untuk terus memberikan kinerja yang terbaik akan tetap terjaga.
2. Pemerintah sebaiknya memberikan motivasi dan perhatian lebih kepada pegawainya agar memberikan prestasi-prestasi dalam bekerja yang dapat diraih oleh pegawai dan dapat memberikan apresiasi dan penghargaan agar kinerja pegawai bisa tetap terjaga bahkan bisa membuat kinerja pegawai lebih meningkat.
3. Kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Palaran ditentukan oleh kompensasi dan motivasi pegawainya, maka pemerintah harus memiliki strategi untuk meningkatkan kinerja, karena dari kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan benar, maka semangat pegawai yang mendorong motivasi pegawai juga meningkat sehingga kinerja pegawai semakin baik.

### **Daftar Pustaka**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Kesatu)*. Bandung: Alfabeta.
- Fadillah, Bayu et al. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang". 2(2), 1-9. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Politik*. Universitas Diponegoro: Semarang. Diakses 10 Juli 2023 dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/2202/2222>.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi) Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 17 Tahun 2013 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Kota Samarinda Tahun 2014.
- Peraturan Walikota Samarinda Nomor 24 Tahun 2014 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.