



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kompensasi Finansial di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo

Marsela Buyu^{1*}, Hedy Vanni Alam², Andi Yusniar Mendo³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

²⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: selabuyu0@gmail.com

Abstract. *The present study examines the influence of motivation and work discipline on financial compensation among employees of the General Election Commission of Gorontalo Province. A quantitative approach employing a descriptive research design was adopted. The research population comprised 58 civil servants employed at the General Election Commission of Gorontalo Province. Given the limited population size, a saturated sampling technique was applied, whereby all population members were included as research respondents. Data acquisition was conducted through questionnaires employing a five-point Likert scale, while hypothesis testing and data analysis utilized multiple linear regression assisted by IBM SPSS Statistics version 22. The empirical results demonstrate that motivation exerts a positive and statistically significant influence on financial compensation, reflected by a regression coefficient of 0.168 and a significance level of $p < 0.001$. Work discipline likewise demonstrates a positive and statistically significant influence, indicated by a regression coefficient of 0.293 with $p < 0.001$. When examined jointly, motivation and work discipline significantly contribute to financial compensation, as evidenced by an F value of 131.655 and $p < 0.001$. The coefficient of determination reaches 0.827, signifying that 82.7% of the variation in financial compensation can be accounted for collectively by motivation and work discipline. These results emphasize the relevance of strengthening employee motivation and work discipline as part of efforts to enhance the effectiveness of financial compensation management within public organizations.*

Keywords: *Civil Servants; Financial Compensation; Motivation; Public Organization; Work Discipline.*

Abstrak. Kajian ini mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kompensasi finansial pada pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo. Pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif diterapkan sebagai landasan pelaksanaan kajian. Populasi mencakup 58 pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden melalui penerapan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda berbantuan IBM SPSS Statistics versi 22. Temuan empiris memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kompensasi finansial, yang tercermin melalui koefisien regresi 0,168 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Disiplin kerja turut memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,293 serta nilai $p < 0,001$. Pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial, ditunjukkan melalui nilai F sebesar 131,655 dan $p < 0,001$. Koefisien determinasi sebesar 0,827 mengindikasikan bahwa 82,7% variasi kompensasi finansial mampu diterangkan secara kolektif oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara 17,3% lainnya berkaitan dengan variabel di luar model. Temuan tersebut menegaskan relevansi penguatan motivasi dan disiplin kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan efektivitas pengelolaan kompensasi finansial dalam organisasi publik.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kompensasi Finansial; Motivasi; Organisasi Publik; Pegawai Negeri Sipil.

1. LATAR BELAKANG

Kompensasi menempati posisi strategis dalam manajemen sumber daya manusia sebab berkaitan dengan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya bagi organisasi. Pemberian kompensasi dapat berbentuk finansial ataupun nonfinansial, sementara kompensasi finansial merujuk pada imbalan berupa uang yang diberikan kepada pegawai, baik melalui mekanisme pembayaran langsung maupun tidak langsung. Hasibuan dalam Khalidah & Adi, (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan pendapatan yang diperoleh

pegawai sebagai bentuk balas jasa atas pelayanan atau kontribusi yang diberikan. Perspektif tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi tidak semata-mata berfungsi sebagai pemenuhan hak pegawai, melainkan juga menjadi instrumen penghargaan organisasi yang berpotensi membentuk sikap serta perilaku kerja.

Karakter pengelolaan kompensasi pada organisasi publik memiliki perbedaan dengan sektor bisnis karena mekanisme pemberian imbalan dipengaruhi oleh aspek administratif, struktur jabatan, tanggung jawab, beban tugas, serta kebijakan kelembagaan. Komisi Pemilihan Umum (KPU) sebagai institusi yang memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pemilihan umum menghadapi kompleksitas tugas dan tanggung jawab besar dalam memastikan seluruh tahapan pemilu terlaksana berdasarkan ketentuan yang berlaku. Beban aktivitas dapat mengalami peningkatan pada periode tertentu sehingga pegawai dituntut mempertahankan produktivitas, ketepatan penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap prosedur, serta kualitas pelaksanaan tugas. Situasi demikian menjadikan kompensasi finansial sebagai aspek yang relevan untuk ditelaah karena berkaitan dengan penghargaan atas kontribusi yang diberikan pegawai.

Motivasi kerja menjadi salah satu determinan yang berpotensi membentuk kualitas kontribusi pegawai dalam suatu organisasi. Konsep motivasi merujuk pada kekuatan pendorong, baik yang bersumber dari dalam diri maupun lingkungan eksternal, yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan, mempertahankan upaya, dan mengarahkan perilakunya menuju pencapaian sasaran. Pegawai dengan tingkat motivasi tinggi pada umumnya memiliki kecenderungan menunjukkan kegigihan, ketekunan, orientasi pencapaian, aspirasi untuk berkembang, serta upaya meningkatkan kompetensi. Sejumlah penelitian terdahulu dalam skripsi memperlihatkan adanya keterkaitan motivasi dengan perilaku maupun hasil kerja pegawai, sementara kompensasi dapat berperan sebagai bentuk penghargaan eksternal yang memperkuat dorongan kerja tersebut (Abbas, 2023; Aulia & Tsuraya, 2023; Herawati & Silaban, 2022).

Di samping motivasi, disiplin kerja menjadi komponen yang menentukan keteraturan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan aturan dan standar organisasi. Manifestasi disiplin dapat dilihat melalui tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap waktu kerja, ketaatan pada peraturan dan standar operasional, kewaspadaan dalam menjalankan tugas, serta penerapan etika kerja. Karakteristik tersebut mempunyai arti semakin penting pada institusi penyelenggara pemilu mengingat pelaksanaan pekerjaan membutuhkan ketelitian, konsistensi, serta kepatuhan terhadap berbagai prosedur. Penerapan disiplin yang baik mendukung terciptanya keteraturan dalam penyelesaian tugas sekaligus menyediakan landasan bagi organisasi untuk menilai

kontribusi pegawai. Pristiawati & Santoso, (2021) serta Widhayani et al. (2022) melalui kajiannya memperlihatkan adanya keterkaitan antara kompensasi, disiplin kerja, dan hasil kerja pegawai.

Fenomena empiris yang ditemukan pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo memperlihatkan adanya persoalan yang berkaitan dengan kompensasi finansial. Berdasarkan data organisasi tahun 2026, terdapat 58 pegawai penerima tunjangan kinerja yang ditempatkan pada beragam jabatan dan bidang pekerjaan. Skripsi juga mencatat adanya perubahan nominal tunjangan yang diterima pegawai dari satu bulan ke bulan berikutnya serta variasi persepsi mengenai tingkat kesesuaian kompensasi dengan beban tugas dan tanggung jawab. Sebagian pegawai berpandangan bahwa kompensasi yang diperoleh belum sepenuhnya mencerminkan beban pekerjaan, terutama ketika memasuki periode menjelang pelaksanaan pemilu yang ditandai meningkatnya tuntutan pekerjaan dan kebutuhan untuk bekerja dalam durasi lebih panjang, termasuk pada hari akhir pekan. Sebaliknya, sebagian pegawai lainnya menganggap kompensasi yang tersedia telah mencukupi dan mampu memberikan dorongan terhadap semangat kerja.

Literatur terdahulu yang dirujuk dalam skripsi memperlihatkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi telah menjadi objek kajian dalam berbagai penelitian, tetapi kecenderungan penempatannya menunjukkan kompensasi sebagai variabel bebas yang digunakan untuk menerangkan kinerja, kepuasan, produktivitas, maupun loyalitas pegawai. Permana & Pracoyo, (2021), Shofwani & Haryadi, (2020), Sari dan Pancasati, (2022), Marlius (2022), Aini & Safitri, (2021), serta Pratama (2020), misalnya, mengkaji motivasi, disiplin, dan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja. Renata et al. (2024) menguji kompensasi finansial dan disiplin kerja dalam hubungannya dengan kepuasan kerja, sedangkan Setiaji et al. (2024) mengkaji disiplin dan motivasi dalam kaitannya dengan loyalitas pegawai. Beberapa penelitian yang memiliki kedekatan lebih kuat dengan arah hubungan yang dikaji pada artikel ini antara lain Fitriani & Maulana, (2022), Larasati & Raharjo, (2020), serta Sukandi & Jingga, (2020).

Kondisi empiris dan telaah penelitian terdahulu tersebut memperlihatkan adanya ruang kajian untuk menguji secara lebih khusus hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kompensasi finansial pada organisasi publik, terutama pada KPU Provinsi Gorontalo. Unsur kebaruan kajian berada pada karakteristik objek, yakni pegawai KPU Provinsi Gorontalo, sekaligus pada konstruksi model yang menempatkan kompensasi finansial sebagai variabel terikat yang dianalisis secara parsial maupun simultan bersama motivasi dan disiplin kerja. Kajian ini memiliki relevansi karena dapat menyediakan bukti empiris mengenai keterhubungan faktor perilaku kerja dengan sistem kompensasi dalam organisasi publik.

Sasaran kajian meliputi pengujian pengaruh motivasi terhadap kompensasi finansial, pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi finansial, serta pengujian pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kompensasi finansial pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merujuk pada bentuk penghargaan ekonomis yang diberikan kepada pegawai sebagai konsekuensi atas jasa dan kontribusi bagi organisasi. Dalam skripsi, konsep tersebut diklasifikasikan ke dalam kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berkaitan dengan penerimaan yang diperoleh secara langsung, antara lain gaji, upah, insentif, serta bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan maupun fasilitas yang memiliki manfaat atau nilai ekonomi bagi pegawai. Wibowo dalam Apriliani & Hubbansyah, (2025) memandang kompensasi sebagai keseluruhan paket penghargaan yang disediakan organisasi sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawai.

Kedudukan kompensasi finansial tidak sebatas mekanisme pembayaran kepada pegawai, melainkan menjadi bagian integral dari sistem penghargaan yang dibangun organisasi. Sistem pemberian imbalan yang dipersepsikan adil, tepat, serta sebanding dengan kontribusi dapat membentuk penilaian positif pegawai terhadap organisasi. Dalam skripsi, sejumlah determinan kompensasi mencakup kebijakan pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya hidup, ukuran perbandingan upah, kondisi permintaan dan persediaan, serta kemampuan organisasi dalam memenuhi pembayaran (Mangkunegara, 2018). Operasionalisasi kompensasi finansial dalam kajian ini menggunakan tiga indikator, yaitu gaji, insentif, dan bonus.

Karakteristik pekerjaan pada KPU Provinsi Gorontalo serta ketentuan yang melekat pada organisasi publik perlu menjadi bagian dari pemahaman mengenai kompensasi finansial. Peningkatan beban tugas pada tahapan tertentu membutuhkan sistem penghargaan yang diterapkan secara konsisten, transparan, dan sesuai ketentuan kelembagaan. Atas dasar tersebut, kompensasi finansial dalam kajian ini dipahami bukan semata berdasarkan nominal penerimaan, melainkan juga berdasarkan persepsi pegawai mengenai gaji, insentif, dan bonus sebagai wujud penghargaan terhadap pelaksanaan tugas serta kontribusi yang diberikan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai kekuatan pendorong yang menstimulasi pegawai untuk melaksanakan tugas sekaligus mengarahkan perilakunya menuju pencapaian sasaran organisasi. Hasibuan dalam skripsi menerangkan motivasi sebagai proses mengarahkan kemampuan dan potensi bawahan agar terdorong bekerja secara kooperatif serta produktif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, Mangkunegara memaknai motivasi sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai menuju pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan kedua pemikiran tersebut, motivasi dapat terbentuk melalui kebutuhan internal maupun stimulus eksternal yang kemudian memengaruhi intensitas dan arah perilaku kerja.

Terbentuknya motivasi dipengaruhi berbagai keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti peluang pengembangan, pencapaian prestasi, karakter pekerjaan, bentuk penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam menjalankan tugas. Skripsi mengoperasionalkan motivasi melalui indikator kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas atau sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, serta pemanfaatan waktu. Keseluruhan indikator tersebut merepresentasikan motivasi melalui intensitas usaha, arah tujuan, ketekunan, serta kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu sebagai sumber daya kerja.

Dari perspektif teoritis, motivasi memiliki relasi dengan sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Dorongan untuk mencapai hasil kerja optimal dapat membuat pegawai memandang kompensasi finansial sebagai salah satu bentuk apresiasi terhadap kontribusinya. Pada sisi lain, kompensasi yang dinilai adil dan proporsional berpotensi memperkuat kemauan pegawai untuk mempertahankan kinerja. Herawati & Silaban, (2022) menemukan adanya hubungan positif antara kompensasi finansial dan motivasi kerja, sedangkan sejumlah penelitian lain yang dicantumkan dalam skripsi memperlihatkan peranan motivasi terhadap perilaku dan hasil kerja pegawai. Landasan tersebut menjadi dasar penempatan motivasi sebagai variabel independen yang diasumsikan mempunyai pengaruh terhadap kompensasi finansial.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merefleksikan kepatuhan dan konsistensi pegawai dalam menjalankan ketentuan, standar, prosedur, serta etika yang berlaku di lingkungan organisasi. Rivai dalam skripsi mengartikan disiplin sebagai instrumen komunikasi manajemen yang digunakan untuk mendorong perubahan perilaku sekaligus meningkatkan kesadaran pegawai dalam menaati ketentuan. Sutrisno memandang disiplin sebagai sikap penghormatan terhadap berbagai aturan

yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu, disiplin tidak semata berkaitan dengan pemberian sanksi terhadap pelanggaran, tetapi juga menggambarkan kesadaran individu dalam menjalankan tanggung jawab secara teratur dan bertanggung jawab.

Hasibuan mengidentifikasi sejumlah aspek yang memengaruhi disiplin, meliputi tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi atau hukuman, ketegasan pimpinan, serta hubungan kemanusiaan. Berbagai aspek tersebut memperlihatkan bahwa pembentukan disiplin merupakan hasil interaksi antara karakter pekerjaan, perilaku kepemimpinan, mekanisme penghargaan, pengawasan, serta kualitas hubungan kerja. Dalam kajian ini, disiplin kerja dioperasionalkan melalui kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan etika dalam bekerja.

Keterkaitan disiplin dengan kompensasi dapat dilihat melalui konsistensi perilaku dan kontribusi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran baik, menaati ketentuan, menjaga standar kerja, serta menunjukkan tanggung jawab cenderung mampu mempertahankan pola kontribusi yang lebih konsisten. Pristiawati & Santoso, (2021) serta Widhayani et al. (2022) dalam skripsi digunakan sebagai pijakan untuk menjelaskan hubungan kompensasi dengan disiplin dan produktivitas. Berdasarkan konstruksi teoritis tersebut, disiplin kerja ditempatkan sebagai faktor independen yang diuji keterpengaruhannya terhadap kompensasi finansial.

Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Permana & Pracoyo, (2021) memperoleh temuan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Renata et al, (2024) memperlihatkan bahwa kompensasi finansial dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan, baik berdasarkan pengujian parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja. Shofwani & Haryadi, (2020) juga menemukan bahwa kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. Berbagai hasil tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan yang kuat antara variabel-variabel yang dikaji dengan perilaku serta capaian kerja pegawai.

Sari & Pancasati, (2022) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan PT Shinko Plantech Banten. Doni Marlius (2022), Aini & Safitri, (2021), Sari (2022), serta Pratama (2020) turut memperoleh hasil yang menunjukkan keterhubungan positif dan signifikan antara kombinasi motivasi, disiplin, dan

kompensasi dengan kinerja pada masing-masing objek kajian. Sukandi & Jingga, (2020) menemukan bahwa kompensasi finansial langsung dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Suwarno et al. (2025) menempatkan motivasi sebagai variabel yang memperkuat pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja, sedangkan Nufuf et al. (2025) menguji motivasi, kompetensi, kompensasi, dan disiplin dalam kaitannya dengan pengembangan karier serta kinerja.

Hasil berbagai kajian terdahulu memperlihatkan adanya hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi, meskipun arah hubungan serta kedudukan setiap variabel berbeda berdasarkan konteks penelitian masing-masing. Artikel ini mengambil posisi dengan menempatkan kompensasi finansial sebagai variabel dependen dan menguji pengaruh motivasi serta disiplin kerja pada pegawai KPU Provinsi Gorontalo. Kerangka teoritis yang dibangun mengarah pada asumsi bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kompensasi finansial, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kompensasi finansial, sedangkan kedua variabel tersebut secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kompensasi finansial. Ketiga dugaan tersebut selanjutnya diuji menggunakan analisis regresi linear berganda.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif digunakan guna menguji hubungan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kompensasi finansial. Pelaksanaan kajian berlokasi di Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo yang beralamat di Jalan Tinaloga No. 24, Toto Utara, Kecamatan Tilongkabila, Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo. Rangkaian kegiatan penelitian berlangsung sejak Mei 2024 hingga Juli 2025. Populasi mencakup 58 pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden dengan teknik sampling jenuh.

Perolehan data dilakukan melalui observasi, wawancara awal, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1 sampai 5. Variabel motivasi direpresentasikan oleh delapan indikator, disiplin kerja menggunakan lima indikator, sedangkan kompensasi finansial direpresentasikan melalui tiga indikator. Pengujian validitas memperlihatkan seluruh item memenuhi kriteria karena nilai r hitung melampaui r tabel sebesar 0,2586 pada tingkat signifikansi 5%. Pengujian reliabilitas memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,973 untuk motivasi, 0,941 untuk disiplin kerja, serta 0,849 untuk kompensasi finansial. Dengan demikian, keseluruhan instrumen memenuhi kriteria reliabilitas.

Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda berbantuan IBM SPSS *Statistics* versi 22. Model analisis dirumuskan melalui persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y merepresentasikan kompensasi finansial, X_1 menunjukkan motivasi, sedangkan X_2 menunjukkan disiplin kerja. Pengujian hipotesis mencakup uji t untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F guna mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan, serta koefisien determinasi untuk mengidentifikasi tingkat kemampuan model dalam menerangkan variasi kompensasi finansial. Pengujian asumsi klasik memperlihatkan residual memenuhi distribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance* pada kedua variabel mencapai 0,997 dan nilai VIF sebesar 1,003.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif memperlihatkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai termasuk kategori baik dengan nilai *mean* sebesar 3,57. Indikator dengan capaian rata-rata relatif tertinggi berkaitan dengan dorongan untuk memperoleh posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi, yaitu sebesar 3,72. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya orientasi pencapaian sekaligus keinginan pengembangan diri pada pegawai. Adapun orientasi masa depan menjadi aspek yang relatif lebih rendah. Situasi ini memperlihatkan bahwa motivasi secara umum berada dalam kondisi baik, tetapi masih terdapat peluang untuk memperkuat perencanaan karier, perumusan sasaran jangka panjang, serta peningkatan kapasitas pegawai.

Disiplin kerja berada dalam kategori baik. Instrumen yang digunakan mencakup aspek kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta etika bekerja. Secara substantif, kondisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai telah memperlihatkan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi dan mampu melaksanakan tugas secara bertanggung jawab. Karakter demikian mempunyai arti penting bagi lingkungan KPU karena pelaksanaan pekerjaan menuntut tingkat ketepatan, konsistensi, serta kepatuhan terhadap prosedur yang tinggi.

Kompensasi finansial menghasilkan nilai *mean* sebesar 3,65 dan termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil pengolahan data dalam skripsi, indikator gaji memperoleh nilai rata-rata 3,64, insentif sebesar 3,64, sedangkan bonus sebesar 3,66. Beberapa pernyataan memperoleh penilaian relatif tinggi, salah satunya persepsi bahwa bonus mampu meningkatkan semangat kerja dengan *mean* 3,90. Secara keseluruhan, hasil deskriptif memperlihatkan bahwa kompensasi finansial dipersepsikan baik, meskipun fenomena awal kajian memperlihatkan

adanya perbedaan penilaian pegawai mengenai kesesuaian kompensasi dengan beban pekerjaan.

Tabel 1. Nilai Rata-Rata dan Kategori Variabel Penelitian.

Variabel	Mean	Kategori
Motivasi (X1)	3,57	Baik
Disiplin Kerja (X2)	—	Baik
Kompensasi Finansial (Y)	3,65	Baik

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22 (2026).

Hasil Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menghasilkan koefisien positif pada variabel motivasi maupun disiplin kerja terhadap kompensasi finansial. Model regresi yang diperoleh ialah $Y = 4,312 + 0,168X_1 + 0,293X_2$. Nilai konstanta sebesar 4,312 menggambarkan prediksi nilai kompensasi finansial ketika variabel motivasi dan disiplin kerja berada pada nilai nol dalam konstruksi model. Koefisien motivasi sebesar 0,168 memperlihatkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien disiplin kerja sebesar 0,293 juga menunjukkan arah positif dan secara numerik lebih tinggi dibandingkan koefisien motivasi.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	4,312	3,132	—	1,377	0,174
Motivasi (X1)	0,168	0,015	0,629	11,207	<0,001
Disiplin Kerja (X2)	0,293	0,026	0,622	11,082	<0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22 (2026).

Persyaratan dasar model regresi telah terpenuhi berdasarkan hasil pengujian asumsi. Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 sehingga residual memenuhi asumsi distribusi normal. Nilai *tolerance* sebesar 0,997 dan VIF sebesar 1,003 pada masing-masing variabel independen juga memperlihatkan tidak adanya indikasi multikolinearitas. Hasil pengujian tersebut menyediakan dasar statistik yang memadai untuk melakukan interpretasi terhadap koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis penelitian.

Pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi Finansial

Pengujian parsial menghasilkan bukti bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial. Nilai *t* hitung sebesar 11,207 melampaui *t* tabel sebesar 2,004, sedangkan tingkat signifikansi 0,000 atau $p < 0,001$ berada di bawah batas 0,05. Dengan hasil tersebut, hipotesis pertama memperoleh dukungan. Koefisien regresi sebesar 0,168 mengindikasikan bahwa kenaikan satu satuan skor motivasi berkaitan dengan peningkatan skor kompensasi finansial sebesar 0,168 ketika variabel disiplin kerja berada dalam kondisi konstan.

Secara substantif, temuan tersebut memperlihatkan bahwa motivasi tidak hanya merupakan kondisi psikologis yang berada dalam diri pegawai, tetapi juga berkaitan dengan persepsi mengenai usaha, pencapaian, serta penghargaan yang diperoleh melalui pekerjaan. Pegawai dengan dorongan untuk bekerja keras, memiliki orientasi sasaran, menunjukkan ketekunan, dan berupaya meningkatkan capaian cenderung memperlihatkan kontribusi yang lebih konsisten. Dalam mekanisme penghargaan organisasi, konsistensi kontribusi tersebut menjadi salah satu aspek yang dapat berkaitan dengan penerimaan kompensasi finansial. Temuan ini memperkuat kerangka teoritis skripsi yang memposisikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan yang dapat memperkuat motivasi.

Hasil tersebut mempunyai kesesuaian dengan temuan Herawati & Silaban, (2022) yang memperoleh hubungan positif antara kompensasi finansial dan motivasi kerja. Meskipun konstruksi arah variabel pada penelitian tersebut tidak identik, kedua kajian sama-sama memperlihatkan eratnya keterhubungan antara motivasi dan kompensasi. Hasil ini juga mempunyai keselarasan dengan Permana & Pracoyo, (2021) serta Aulia & Tsuraya, (2023) mengenai arti penting motivasi dalam menerangkan perilaku dan capaian kerja pegawai. Dengan demikian, hasil pada KPU Provinsi Gorontalo memberikan penguatan empiris terhadap argumentasi bahwa aspek motivasional perlu mendapat perhatian dalam perancangan dan pengelolaan sistem penghargaan.

Distribusi nilai indikator motivasi turut memberikan penjelasan mengenai hasil pengujian tersebut. Capaian tertinggi berada pada dorongan untuk memperoleh posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi, sedangkan orientasi masa depan menunjukkan nilai relatif lebih rendah. Artinya, pegawai telah memperlihatkan dorongan pencapaian yang baik dalam situasi pekerjaan saat ini, tetapi aspek perencanaan jangka panjang masih dapat dikembangkan. Strategi berupa pengembangan karier, penetapan sasaran yang lebih jelas, penyediaan kesempatan peningkatan kompetensi, serta pemberian pengakuan terhadap prestasi dapat menjadi instrumen untuk mempertahankan motivasi agar tidak semata-mata didorong kebutuhan jangka pendek.

Implikasi manajerial dari temuan tersebut mengarah pada perlunya pengelolaan kompensasi yang transparan, konsisten, dan mempertimbangkan kontribusi pegawai sesuai karakter organisasi publik. Penghargaan finansial tidak hanya perlu ditempatkan sebagai nominal penerimaan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Penguatan motivasi karenanya dapat ditempuh melalui perpaduan penghargaan finansial, apresiasi terhadap pencapaian, peluang pengembangan, dan kejelasan sasaran

pekerjaan. Strategi tersebut berpotensi mempertahankan keterkaitan positif antara dorongan kerja dengan persepsi pegawai terhadap kompensasi finansial.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kompensasi Finansial

Hasil pengujian parsial memperlihatkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial. Nilai t hitung mencapai 11,082, lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 2,004, dengan nilai signifikansi 0,000 atau $p < 0,001$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua memperoleh dukungan. Koefisien regresi sebesar 0,293 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor disiplin kerja berkaitan dengan kenaikan skor kompensasi finansial sebesar 0,293 dengan asumsi motivasi kerja berada dalam keadaan konstan.

Kehadiran, kepatuhan terhadap ketentuan, pemenuhan standar kerja, kewaspadaan, serta penerapan etika mencerminkan disiplin sebagai wujud konsistensi perilaku pegawai. Bagi KPU, konsistensi tersebut mempunyai relevansi karena tugas penyelenggaraan pemilu memerlukan ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, serta penyelesaian pekerjaan berdasarkan batas waktu yang ditetapkan. Pegawai yang mampu menjaga keteraturan perilaku kerja memiliki peluang lebih besar untuk memperlihatkan bentuk kontribusi yang dapat dievaluasi secara konsisten oleh organisasi.

Hasil kajian ini memiliki arah yang sejalan dengan Pristiawati & Santoso, (2021), yang menempatkan disiplin kerja sebagai aspek penting dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Temuan tersebut juga berkorelasi dengan hasil Widhayani et al. (2022) yang menunjukkan hubungan kompensasi finansial dan disiplin kerja dengan produktivitas. Sejumlah penelitian yang tercantum dalam tabel skripsi, seperti Sari & Pancasati, (2022), Aini & Safitri, (2021), serta Sari (2022), turut memperoleh hasil bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan hasil kerja pada beragam karakter organisasi.

Koefisien disiplin kerja yang secara numerik lebih tinggi dibandingkan koefisien motivasi mengindikasikan bahwa dalam data kajian ini disiplin memiliki kontribusi relatif lebih besar dalam menerangkan perubahan kompensasi finansial ketika variabel lainnya dikendalikan. Namun, hasil tersebut tidak dapat dimaknai bahwa disiplin merupakan satu-satunya determinan ataupun menjadi dasar tunggal dalam pemberian kompensasi. Disiplin tetap berada dalam keterkaitan dengan sistem kerja, mekanisme penilaian kontribusi, kebijakan kelembagaan, serta ketentuan administratif yang diterapkan dalam lingkungan KPU.

Implikasi praktis dari temuan tersebut ialah pembinaan disiplin perlu dibangun melalui mekanisme yang objektif dan konsisten. Organisasi dapat mempertahankan standar kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, ketelitian, serta etika kerja melalui pengawasan yang

proporsional, formulasi aturan yang jelas, dan pemberian apresiasi kepada pegawai yang mampu memenuhi standar. Pembinaan tidak semestinya hanya bertumpu pada penerapan sanksi, tetapi juga perlu menciptakan pemahaman mengenai keterhubungan antara tanggung jawab, pencapaian pekerjaan, dan sistem penghargaan. Dengan mekanisme tersebut, disiplin dapat berfungsi sebagai bagian dari tata kelola kompensasi yang berkeadilan.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kompensasi Finansial

Pengujian simultan memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial. Nilai F hitung sebesar 131,655 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 3,16, sedangkan signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05. Hasil tersebut memberikan dukungan terhadap hipotesis ketiga. Dengan demikian, model yang mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja secara statistik mempunyai kemampuan untuk menerangkan variasi kompensasi finansial pada pegawai KPU Provinsi Gorontalo.

Koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,827 memperlihatkan bahwa 82,7% variasi kompensasi finansial dapat diterangkan secara simultan melalui motivasi dan disiplin kerja, sementara 17,3% lainnya berkaitan dengan faktor-faktor yang tidak dimasukkan ke dalam model. *Adjusted R Square* sebesar 0,821 menunjukkan kemampuan penjelasan model sebesar 82,1% setelah memperhitungkan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas. Tingginya kemampuan penjelasan tersebut memperlihatkan adanya keterkaitan yang kuat antara kedua variabel independen dengan variasi kompensasi finansial pada responden.

Temuan simultan tersebut mempunyai kesesuaian dengan Fitriani & Maulana, (2022), yang berdasarkan tabel penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kompensasi. Hasil tersebut juga relevan apabila ditempatkan berdampingan dengan penelitian Larasati & Raharjo, (2020), yang memperlihatkan keterkaitan motivasi dan disiplin dengan kompensasi serta kinerja. Sukandi & Jingga, (2020) turut menemukan keterhubungan antara motivasi dan kompensasi finansial langsung dengan disiplin kerja. Kesamaan pola hubungan pada sejumlah penelitian memberikan dukungan empiris terhadap konstruksi model yang digunakan dalam kajian ini.

Secara konseptual, motivasi dan disiplin mempunyai mekanisme yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja. Motivasi berperan memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai sasaran dan mencurahkan usaha, sedangkan disiplin mengarahkan dorongan tersebut agar diwujudkan melalui perilaku yang teratur, konsisten, serta sesuai standar. Apabila kedua aspek berada dalam kondisi baik, organisasi memperoleh landasan yang lebih kuat dalam menilai kontribusi pegawai sekaligus mengelola mekanisme

penghargaan. Hasil empiris memperlihatkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mempunyai kapasitas yang kuat dalam menerangkan sebagian besar variasi kompensasi finansial berdasarkan data responden.

Interpretasi terhadap *R Square* sebesar 82,7% tetap perlu dilakukan secara proporsional. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi data yang diamati, bukan berarti seluruh perubahan kompensasi secara kausal semata-mata ditentukan oleh motivasi dan disiplin. Sebesar 17,3% variasi masih berada di luar konstruksi model, sementara skripsi mengidentifikasi sejumlah kemungkinan faktor lain, antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pendidikan, dan kompetensi. Oleh sebab itu, pengelolaan kompensasi pada KPU tetap membutuhkan pertimbangan terhadap faktor organisasi serta kebijakan yang memiliki cakupan lebih luas.

Implikasi teoritis kajian ini memperkuat pembahasan mengenai keterhubungan faktor perilaku kerja dengan mekanisme kompensasi pada organisasi publik. Dari aspek praktis, KPU Provinsi Gorontalo dapat mempertahankan sistem penghargaan yang transparan sekaligus memperkuat motivasi melalui program pengembangan dan pemberian pengakuan terhadap pencapaian. Pada saat yang sama, disiplin dapat dipertahankan melalui ketentuan yang tegas, mekanisme pengawasan, serta pembinaan yang berkesinambungan. Pendekatan tersebut memungkinkan kompensasi finansial ditempatkan bukan sekadar sebagai hak pegawai, tetapi sebagai komponen strategis manajemen sumber daya manusia yang mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
F hitung	131,655	$p < 0,05$	Signifikan
Sig.	$<0,001$	$<0,05$	Signifikan
R Square	0,827	—	82,7% dijelaskan model
Adjusted R Square	0,821	—	82,1% setelah penyesuaian

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22 (2026).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kajian memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Gorontalo. Disiplin kerja juga terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi finansial. Pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kompensasi finansial, dengan kemampuan model dalam menerangkan variasi sebesar 82,7%, sedangkan 17,3% lainnya

berada di luar model kajian. Dengan demikian, pengujian terhadap pengaruh kedua variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, telah memperoleh jawaban berdasarkan hasil analisis statistik.

Berangkat dari hasil tersebut, KPU Provinsi Gorontalo perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap tata kelola kompensasi finansial agar penerapannya tetap transparan, proporsional, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta mempertimbangkan kontribusi pegawai. Peningkatan motivasi dapat ditempuh melalui mekanisme penghargaan, apresiasi atas pencapaian, penyediaan ruang pengembangan, dan perumusan sasaran kerja secara terukur. Sementara itu, disiplin perlu dijaga melalui ketentuan yang tegas, pengawasan secara proporsional, dan pembinaan yang berkelanjutan. Untuk pengembangan kajian berikutnya, variabel tambahan sebagaimana diidentifikasi dalam skripsi dapat dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pendidikan, kompetensi, kepuasan kerja, maupun kinerja pegawai, termasuk penggunaan pendekatan kualitatif atau *mixed methods*.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, N., & Safitri, I. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indolakto Kabupaten Pasuruan. *Jurnal PERKUSI*. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9978>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 50. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Anis, S. M. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 5.
- Apriliani, N., & Hubbansyah, A. K. (2025). The influence of compensation and work motivation on employee performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 84. <https://doi.org/10.36555/almana.v9i1.2821>
- Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 263. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1490>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di moderasi kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/BSE.2021.v26.i01.p06>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2), 15. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>

- Fitriani, N., & Maulana, R. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kompensasi pada BUMD. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 87–96.
- Herawati, I. D., & Silaban, J. P. (2022). Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank XYZ Tbk. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 137–146. <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.292>
- Khalidah, N. K., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(2), 126–135. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.2.01>
- Larasati, D., & Raharjo, B. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kompensasi dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(3), 45–52.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Marlius, D. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Milliana, A. S. T., & Hendrik, H. (2023). The influence of work discipline and compensation on employee performance. *Multifinance*, 1(2), 80. <https://doi.org/10.61397/Mfc.V1i2.48>
- Nufuf, G. H., Rachman, M., & Ruliana, T. (2025). Analysis of motivation, competence, compensation and work discipline: Their influence on performance moderated by employee career development (Study at Samarinda City Secretariat). <https://doi.org/10.55885/jprsp.v5i1.511>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 7(3), 80–89. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Pratama, R. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pesisir Selatan*.
- Pristiawati, V. D., & Santoso, R. A. (2021). The effect of compensation on employee performance through work discipline as an intervening variable at Panahmas Dwitama Distrindo Ltd. Jember. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 1(5), 443–454. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v1i5.44>
- Rahmawati, A. A. (2021). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 1–23.
- Renata, D. A., Pramadewi, A., & Junaidi, R. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i2.108>
- Sari, B. P., & Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Shinko Plantech Banten. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1875>
- Sari, R. O. (2022). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi)*.

- Setiaji, R. D., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas pegawai LPP RRI Madiun. *Analisis*, 14(1), 122–134. <https://doi.org/10.37478/als.v14i01.3631>
- Shofwani, S. A., & Haryadi, A. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Sukandi, P., & Jingga, R. M. M. (2020). *Direct financial compensation, the result of a study to increase motivation and work discipline: PT Satyatama Graha Tara Jakarta*.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The impact of compensation, motivation, and job satisfaction on employee performance in the company: Literature review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 3476–3482.
- Suwarno, Idayati, I., Mulyono, H., Paramita, D., & Nabila, E. A. (2025). Impact of motivation on compensation and discipline at Musi Rawas Public Works. <https://doi.org/10.34306/ijcitsm.v5i1.172>