

Pengaruh Pengaruh Kompensasi Pegawai, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong

Talha Tri Rejeki¹, Vebby Anwar², Wa Ode Likewati³, Pahmi^{✉4}

^{1,2,3,4}Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi pegawai, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong yang berjumlah 50 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong lebih efektif dilakukan melalui penguatan langsung pada faktor kompensasi yang adil dan motivasi kerja yang tinggi, dibandingkan melalui jalur penguatan disiplin atau komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta implikasi praktis bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee compensation, work discipline, and work motivation on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sorong City. This research uses a quantitative approach with an associative design. The study population was all 50 employees of Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sorong City, and the sampling technique used saturated sampling so that the entire population became respondents. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS 4 software. These findings indicate that improving employee performance at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sorong City is more effectively done through direct strengthening of fair compensation and high work motivation factors, rather than through strengthening discipline or organizational commitment pathways. This research provides theoretical contributions to the development of human resource management in the public sector as well as practical implications for Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sorong City in formulating policies to improve employee performance.

Keywords: *compensation, work discipline, work motivation, organizational commitment, employee performance*

Copyright (c) 2026 Talha Tri Rejeki dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Sistem pemerintahan daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) memegang peran vital sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan yang strategis dan terukur (Pahmi dkk. 2023). Keberhasilan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tidak hanya ditentukan oleh kapasitas struktural dan prosedural, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mendukung tugas-tugas perencanaan pembangunan. Kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci dalam menjamin keberlanjutan program pembangunan, khususnya di daerah yang terus berkembang seperti Kota Sorong.

Kinerja pegawai pemerintah merupakan ukuran sejauh mana individu dalam organisasi dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Rustamadji dkk, 2023). Dalam konteks birokrasi publik, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari keluaran kerja, tetapi juga dari kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar operasional prosedur, akuntabilitas, dan kontribusi terhadap pencapaian visi-misi organisasi.

Motivasi kerja juga merupakan elemen penting yang memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal untuk melakukan tindakan tertentu (Sari dkk, 2020). Herzberg dalam Two Factor Theory membedakan antara motivator (achievement, recognition, responsibility, advancement) dan hygiene factors (salary, job security, working condition). Motivator mendorong motivasi kerja yang tinggi, sedangkan hygiene factors mencegah ketidakpuasan kerja. Jika kedua faktor ini tidak dipenuhi, maka dapat menyebabkan penurunan motivasi dan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Secara empiris, di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong masih dijumpai beberapa tantangan dalam hal kinerja pegawai, khususnya terkait dengan ketepatan waktu penyusunan dokumen perencanaan, efektivitas koordinasi antarbidang, dan tingkat partisipasi dalam penyusunan kebijakan (Sunatar & Ahriani, 2024). Beberapa pegawai menunjukkan kinerja tinggi dengan inisiatif dan kreativitas yang baik, namun ada pula yang tampak bekerja secara rutinitas tanpa inovasi. Hal ini menandakan adanya perbedaan tingkat motivasi dan kemungkinan perbedaan persepsi terhadap kualitas pelayanan internal yang diterima masing-masing pegawai (Habis dkk, 2022).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong sebagai ujung tombak perencanaan pembangunan daerah dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal. Namun, dalam praktiknya, seringkali dijumpai fenomena ketidakefektifan kinerja tersebut, seperti keterlambatan penyusunan dokumen perencanaan (RPJMD, RKPD), kurangnya inovasi dalam kebijakan, serta lambatnya respons terhadap dinamika pembangunan Kota Sorong yang pesat. Gejala ini diduga kuat berkaitan dengan beberapa faktor internal. Di satu sisi, kompensasi yang diterima pegawai, terutama insentif kinerja, seringkali dirasakan belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga tidak cukup memotivasi (Hasniati dkk, 2023). Di sisi lain, kedisiplinan kerja, seperti dalam hal kepatuhan terhadap tenggat waktu dan prosedur, serta motivasi intrinsik pegawai untuk memberikan yang terbaik, diduga juga belum sepenuhnya terbangun secara optimal (Niago & Sunardi, 2022).

Fenomena kompensasi, disiplin, dan motivasi yang belum optimal ini diduga tidak langsung mempengaruhi kinerja, melainkan melalui suatu mekanisme psikologis yang mendalam, yaitu komitmen organisasi. Kompensasi yang dirasa adil, disiplin kerja yang baik, dan motivasi yang tinggi diduga mampu menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan emosional pegawai terhadap Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Ketika komitmen organisasi ini kuat, maka pegawai akan dengan sukarela dan tulus

berkontribusi melebihi apa yang diwajibkan, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (Pahmi & Busman, 2022). Penelitian untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan.

Hasil observasi internal menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami hambatan dalam menjalankan tugas karena belum optimalnya dukungan organisasi, seperti kurangnya pelatihan, sistem informasi perencanaan yang tidak terintegrasi, dan ketidakjelasan prosedur kerja (Romadhon & Imran, 2024). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kualitas pelayanan internal belum maksimal dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan. Penelitian oleh Musad (2026) mengungkapkan bahwa perbaikan pada aspek pelayanan internal seperti komunikasi organisasi, supervisi, dan kejelasan job description dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan di lingkungan birokrasi (Rini dkk, 2024).

Di sisi lain, penguatan motivasi kerja pegawai belum sepenuhnya diakomodasi dalam kebijakan kepegawaian, seperti mekanisme pemberian penghargaan, jalur pengembangan karier, serta sistem insentif berbasis kinerja. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang adil dan transparan, kesempatan pengembangan diri, serta adanya rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Perdana (2023), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam aspek produktivitas, tanggung jawab, maupun ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan.

Melihat pentingnya kualitas pelayanan dan motivasi kerja dalam menentukan kinerja pegawai, maka perlu dilakukan kajian yang mendalam di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja, sekaligus memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan agar dapat merancang strategi peningkatan kinerja yang tepat sasaran (Rachmadana dkk, 2024). Pemahaman terhadap dua variabel ini—kualitas pelayanan dan motivasi kerja juga penting dalam mendukung reformasi birokrasi di tingkat daerah, khususnya dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan akuntabel.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi pegawai, disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik. Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden yang merupakan pegawai dinas terkait.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Pegawai yang menjadi objek penelitian terdiri dari berbagai jabatan struktural dan fungsional yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan publik. Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana kompensasi pegawai, disiplin pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kantor tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Menurut

Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini menjadi dasar utama untuk pengumpulan data secara menyeluruh.

Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang (sesuaikan dengan data aktual). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam pengumpulan data dan analisis statistik. Penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi karakteristik responden

Karakteristik responden merupakan gambaran objek penelitian dalam hal ini identitas 50 Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong yang menjadi responden dalam Penelitian ini yang selanjutnya diperinci berdasarkan :1). Jenis Kelamin, 2). Usia, 3) Tingkat Pendidikan, 4) Masa Kerja. Karakteristik responden tersebut pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	52%
Perempuan	24	48%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 2. Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 30 Tahun	2	4%
31-40 Tahun	21	42%
41-50 Tahun	23	46%
>50 Tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 3. Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA	6	12%
D3	6	12%
S1	36	72%
S2	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Tabel 4. Lama Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
2-7.	26	52%
8-13.	6	12%
15>	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*) Uji Validitas dan Reliabilitas

Evaluasi Validitas konvergen merupakan bagian dari model pengukuran (model pengukuran) yang dalam SEM-PLS biasanya disebut sebagai outer model sedangkan dalam SEM berbasis kovarian disebut konfirmatori faktor analisis (CFA) (Mahfud dan Ratmono, 2013). Terdapat dua kriteria untuk menilai apakah model luar (model pengukuran) memenuhi syarat validitas konvergen untuk konstruk reflektif, yaitu (1) pembebanan harus di atas 0,7 dan (2) nilai p signifikan ($<0,05$) (Hair dkk. dalam Mahfud dan Ratmono, 2013). Namun dalam beberapa kasus, sering syarat memuat di atas 0,7 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu, pembebanan antara 0,40-0,70 harus tetap dipertimbangkan untuk dipertahankan.

Pengujian model luar (*measurement model*) adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Terdapat kriteria untuk menilai outer model, yaitu: validitas konvergen dan reliabilitas komKomitmen Organisasi. Berdasarkan pengujian validitas outer loading pada Tabel 4.1 dan Gambar 4.1, diketahui seluruh nilai *outer loading* $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan nilai *outer loading*. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE).

Tabel 5. Pengujian Validitas Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.635
Kinerja Pegawai	0.701
Komitmen organisasi	0.598
Kompensasi	0.793
Motivasi Kerja	0.658

Sumber: Data hasil olahan SPSS, 2026.

Nilai AVE yang disarankan adalah di atas 0,5. Diketahui seluruh nilai AVE $> 0,5$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas berdasarkan AVE. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *comKomitmen Organisasiite reliability* (CR).

Tabel 6. Pengujian Reliabilitas ComKomitmen Organisasiite Reliability (CR)

	ComKomitmen Organisasiite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0.954
Kinerja Pegawai	0.965
Komitmen organisasi	0.947
Kompensasi	0.979
Motivasi Kerja	0.958

Sumber: Data Primer, diolah 2026.

Nilai CR yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CR $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan CR. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas berdasarkan nilai *cronbach's alpha* (CA).

Tabel 7. Pengujian Reliabilitas Cronbach's Alpha (CA)

	Cronbach's alpha
Disiplin Kerja	0.948
Kinerja Pegawai	0.961
Komitmen organisasi	0.940
Kompensasi	0.976
Motivasi Kerja	0.953

Sumber: Data Primer, diolah 2026.

Nilai CA yang disarankan adalah di atas 0,7. Diketahui seluruh nilai CA $> 0,7$, yang berarti telah memenuhi syarat reliabilitas berdasarkan *cronbach's alpha*.

Pengujian Discriminan Validity

Validitas diskriminan bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker disajikan pada Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 8. Pengujian Validitas Diskriminan: Fornell & Larcker

	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Komitmen organisasi	Motivasi Kerja
Disiplin Kerja	0.797				
Kinerja Pegawai	0.707	0.837			
Kompensasi	0.578	0.482	0.773		
Komitmen organisasi	0.733	0.692	0.441	0.891	
Motivasi Kerja	0.701	0.727	0.431	0.704	0.811

Keterangan: Nilai yang berada pada Komitmen Organisasi diagonal merupakan akar kuadrat AVE
Sumber: Data Primer, diolah 2026

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0.481 dengan T-Statistics 1.903 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (2.011) dan P-Values 0.057 yang berada di atas batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (H1) dinyatakan ditolak.

Hasil ini cukup menarik mengingat secara teoritis disiplin kerja sering diposisikan sebagai fondasi penting dalam membangun komitmen karyawan terhadap organisasi (pahmi dkk, 2023). Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi perangkat daerah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong, mekanisme hubungan antara kepatuhan terhadap aturan dengan keterikatan psikologis pegawai terhadap institusi tidak berjalan secara linear sebagaimana diprediksi oleh teori-teori manajemen sumber daya manusia pada umumnya.

Temuan penelitian ini menjadi kontras jika dibandingkan dengan berbagai literatur klasik maupun kontemporer dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan salah satu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya, yang pada gilirannya akan memperkuat ikatan psikologis dengan organisasi. Disiplin kerja yang terbangun dengan baik akan menciptakan rasa nyaman dan kepastian dalam bekerja, yang menjadi prasyarat tumbuhnya komitmen afektif maupun normatif. Namun demikian, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa meskipun indikator-indikator disiplin seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, dan hubungan kemanusiaan telah diukur dan dinyatakan valid, secara statistik tidak mampu memprediksi peningkatan komitmen organisasi secara signifikan.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong adalah perlunya strategi yang lebih komprehensif dalam membangun komitmen organisasi, tidak hanya mengandalkan penegakan disiplin. Meskipun disiplin tetap penting sebagai fondasi keteraturan organisasi, namun untuk menumbuhkan komitmen yang kuat diperlukan intervensi pada aspek-aspek yang lebih bermakna bagi pegawai seperti penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja, pemberian kesempatan pengembangan Kompensasi, penciptaan iklim kerja yang mendukung inovasi, serta penguatan komunikasi yang menekankan pada visi bersama (Patiwael dkk, 2021). Komitmen organisasi tidak cukup dibangun melalui pendekatan kepatuhan (compliance

approach), melainkan memerlukan pendekatan keterlibatan (engagement approach) yang menyentuh aspek afektif dan kognitif pegawai.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0.155 dengan T-Statistics 0.784 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (2.011) dan P-Values 0.433 yang berada di atas batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (H2) dinyatakan ditolak. Hasil ini cukup menarik karena secara teoritis.

Kompensasi yang dimiliki pegawai seharusnya menjadi fondasi penting dalam membangun rasa percaya diri dan pada akhirnya komitmen terhadap organisasi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi perangkat daerah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong, kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi keterikatan psikologis yang kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja. Temuan penelitian ini menjadi kontras jika dibandingkan dengan berbagai literatur manajemen sumber daya manusia.

Kondisi ini dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif teoritis. Pertama, dalam kerangka teori dua faktor Herzberg, Kompensasi termasuk faktor motivator intrinsik yang memerlukan kondisi pendukung seperti sistem penghargaan yang adil dan kejelasan jenjang karir. Jika kondisi pendukung tidak terpenuhi, Kompensasi tinggi justru dapat menurunkan komitmen karena pegawai merasa tidak mendapatkan tempat yang layak. Kedua, dalam organisasi sektor publik seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Kompensasi tinggi mungkin dianggap sebagai tuntutan minimal, sehingga tidak berkontribusi langsung pada komitmen. Pegawai mungkin merasa bahwa Kompensasi adalah prasyarat dasar, sementara komitmen lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengakuan atas kontribusi dan kesempatan pengembangan diri.

Analisis karakteristik responden memberikan petunjuk tambahan. Mayoritas pegawai berpendidikan S1 (72 persen) dengan masa kerja 2-7 tahun (52 persen). Dominasi pegawai berpendidikan tinggi menciptakan situasi di mana Kompensasi terdistribusi secara merata, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam memprediksi komitmen. Ketika hampir semua pegawai memiliki Kompensasi relatif tinggi, variabel Kompensasi kehilangan daya prediksinya. Hal ini konsisten dengan prinsip statistik bahwa variabel prediktor hanya akan signifikan jika terdapat variasi yang cukup dalam data.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0.348 dengan T-Statistics 2.0117 yang lebih besar dari nilai t-tabel (2.011) dan P-Values 0.049 yang berada di bawah batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H3) dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kompensasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka hasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa Kompensasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional merupakan fondasi utama yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas perencanaan pembangunan yang kompleks dan strategis dengan hasil yang berkualitas. Implikasi praktis dari temuan ini sangat signifikan bagi manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Investasi dalam

pengembangan Kompensasi melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pengalaman kerja perlu terus ditingkatkan dengan program yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan komprehensif. Sistem manajemen kinerja harus mampu mengidentifikasi kesenjangan.

Kompensasi dan merancang intervensi tepat sasaran. Penempatan pegawai perlu mempertimbangkan kesesuaian Kompensasi dengan tuntutan tugas, serta dikembangkan sistem penghargaan yang mengapresiasi pengembangan Kompensasi dan pencapaian kinerja tinggi. Kerangka reformasi birokrasi, temuan ini menguatkan pentingnya sistem merit sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Hawing dkk, 2026). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah sebagai lembaga perencanaan strategis membutuhkan pegawai berKompensasi tinggi untuk menghasilkan dokumen perencanaan berkualitas yang responsif terhadap dinamika pembangunan. Investasi berkelanjutan dalam pengembangan Kompensasi melalui pendidikan, pelatihan, benchmarking, dan transfer pengetahuan antar generasi merupakan langkah strategis yang akan memberikan dividen jangka panjang bagi kualitas perencanaan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat Kota Sorong.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien jalur sebesar 0.096 dengan T-Statistics 0.363 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (2.011) dan P-Values 0.717 yang berada jauh di atas batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H4) dinyatakan ditolak.

Hasil ini cukup mengejutkan karena secara teoritis komitmen organisasi sering diposisikan sebagai variabel kunci yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik demi kepentingan organisasi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi perangkat daerah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong, keterikatan psikologis pegawai terhadap institusi tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja individual.

Implikasi praktis temuan ini bagi manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong adalah perlunya strategi tepat sasaran dalam membangun komitmen yang berdampak pada kinerja. Pertama, perlu dibedakan antara komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif, serta merancang intervensi sesuai masing-masing dimensi. Komitmen afektif dapat ditingkatkan melalui penciptaan iklim kerja mendukung dan pengakuan atas kontribusi. Kedua, sistem penghargaan perlu dikaitkan eksplisit dengan kinerja agar pegawai merasa komitmen mereka dihargai. Ketiga, perlu diciptakan jalur karir yang jelas dan transparan. Keempat, penguatan Kompensasi dan motivasi kerja yang terbukti signifikan perlu terus dilakukan karena memiliki pengaruh langsung lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini didasarkan pada nilai koefisien jalur sebesar -0.018 dengan T-Statistics 0.059 yang lebih kecil dari nilai t-tabel (2.011) dan P-Values 0.953 yang berada jauh di atas batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (H5) dinyatakan ditolak.

Hasil ini sangat menarik karena secara teoritis motivasi kerja sering diposisikan sebagai faktor fundamental yang mendorong terbentuknya komitmen karyawan terhadap organisasi (Jumri dkk, 2025). Fenomena ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi

perangkat daerah seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong, dorongan internal pegawai untuk bekerja tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi keterikatan psikologis yang kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja. menurun.

Implikasi praktis temuan ini sangat signifikan bagi manajemen Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Organisasi perlu mengevaluasi sistem penghargaan dan pengakuan agar motivasi pegawai dapat ditransformasikan menjadi komitmen. Jalur karir yang jelas dan transparan perlu diciptakan sehingga pegawai termotivasi memiliki gambaran masa depan di organisasi. Dialog terbuka antara manajemen dan pegawai perlu dilakukan untuk memahami harapan dan kebutuhan pegawai. Survei berkala mengenai motivasi dan komitmen serta faktor-faktor yang mempengaruhinya perlu dipertimbangkan agar intervensi tepat sasaran. Membangun komitmen tidak cukup hanya dengan meningkatkan motivasi melalui pelatihan, tetapi memerlukan pendekatan sistemik mencakup perbaikan sistem penghargaan, iklim kerja mendukung, penguatan komunikasi, serta pemberian otonomi dan kepercayaan kepada pegawai.

SIMPULAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini menemukan semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima pegawai, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas perencanaan pembangunan daerah.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini menemukan bahwa kepemilikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memadai tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi keterikatan psikologis yang kuat terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi belum mampu membangun keterikatan psikologis pegawai terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Sorong. Temuan ini bahkan menunjukkan arah hubungan negatif, mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja justru cenderung menurunkan komitmen organisasi, meskipun tidak signifikan secara statistik.

Referensi :

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habib, S., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Pengaruh komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara melalui disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(12), 569-585. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7016202>
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98.

- <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688–694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Musad, F. B. (2026). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPU) Kabupaten Sorong Papua Barat Daya* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong).
- Niago, A. G. C., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kedeputan Bidang Politik, Hukum, Pertahanan dan Keamanan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Jakarta Pusat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 201-205. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i3.191>
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Patiwael, W., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 4(3). https://doi.org/10.26460/ed_en.v4i3.2031
- Perdana, M. R. P. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dinamis dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 1(2), 55-66. <https://doi.org/10.61492/cantaka.v1i2.55>
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Rini, E. S., Retnowati, N., & Rosyafah, S. (2024). Pengaruh Motivasi, Lingkungan terhadap Efektifitas Kerja dan Kinerja Pegawai di Biro Pemerintahan Otonomi Daerah Provinsi Jawa Timur. *Indonesian Journal of Management Science*, 3(1), 23-32.
- Romadhon, M. S., & Imron, M. (2024). PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAZISNU JAWA TENGAH. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 8(3).
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Sanenek, M., Delvianti, D., & Agussalim, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. *Jurnal Riset dan Sains Ekonomi*, 2(3), 125-135. <https://doi.org/10.64620/jrse.v2i3.33>
- Sari, M., Ferdinand, F., & Mawung, A. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutan Sawit Lestari. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 143-151. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1751>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Sunatar, B., & Ahriani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pdam Tirta Remu Sorong Papua Barat. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(2), 196-212.