



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Sekretariat DPRK Aceh Tenggara

^{1*}Bahrul Ilmi, ²Yusliana

^{1,2}Universitas Gunung Leuser, Aceh

email korespondensi: centerbiselian@gmail.com

ABSTRACT: Regional legislative supporting apparatuses bear crucial responsibilities in facilitating legislative, budgeting, and oversight functions amid dynamic local political pressures. This study aims to empirically examine the influence of compensation and work motivation on apparatus performance effectiveness at the Secretariat of the Regional Representative Council (DPRK) of Southeast Aceh Regency. Employing an explanatory quantitative causal design, a saturated sampling (census) technique was utilized covering all 60 employees. Data were gathered via structured Likert-scale questionnaires (1–5) meeting construct validity and Cronbach's Alpha reliability benchmarks. Multiple linear regression was conducted using IBM SPSS 26 following classical assumption verifications (Kolmogorov-Smirnov normality, VIF multicollinearity, and Glejser heteroskedasticity). Empirical results confirm that compensation exerts a positive and significant partial effect on performance effectiveness ($t = 4.125$; $p = 0.000 < 0.05$). Similarly, work motivation exhibits a positive and significant partial effect ($t = 3.678$; $p = 0.001 < 0.05$). Simultaneously, both predictors significantly boost performance effectiveness ($F = 28.415$; $p = 0.000 < 0.05$) with an Adjusted R^2 of 48.2%. Theoretically, this study validates the integration of Equity Theory and McClelland's Achievement Motivation within local legislative bureaucracy, offering strategic policy insights regarding workload-based remuneration reforms and fostering achievement-oriented environments.

Keywords: Achievement Motivation; Compensation; Legislative Bureaucracy; Performance Effectiveness; Public Sector Management.

ABSTRAK: Aparatur penunjang legislatif daerah memikul tanggung jawab krusial dalam memfasilitasi fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan di tengah ritme kerja yang sarat dinamika politik lokal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja aparatur di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Tenggara. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif kausalitas dengan teknik sampling jenuh (sensus) yang melibatkan seluruh populasi sebanyak 60 pegawai. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner berskala Likert 1–5 yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda berbantuan IBM SPSS versi 26 setelah terpenuhinya asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, dan heteroskedastisitas Glejser). Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja secara parsial ($t = 4,125$; $p = 0,000 < 0,05$). Demikian pula, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial ($t = 3,678$; $p = 0,001 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel prediktor berkontribusi nyata terhadap efektivitas kinerja aparatur ($F = 28,415$; $p = 0,000 < 0,05$) dengan koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 48,2%. Secara teoretis, riset ini mengonfirmasi integrasi Equity Theory dan McClelland's Motivation Theory dalam arena legislatif lokal, serta berimplikasi pada urgensi penyesuaian skema remunerasi berbasis beban kerja sidang dan penciptaan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi berprestasi.

Kata Kunci: Birokrasi Legislatif; Efektivitas Kinerja; Kompensasi; Manajemen Sektor Publik; Motivasi Berprestasi.

1. PENDAHULUAN

Eksistensi aparatur birokrasi dalam lanskap tata kelola pemerintahan daerah merupakan modal strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik. Di era otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, tuntutan terhadap akuntabilitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan staf penunjang kian mengemuka (Sedarmayanti, 2020; Sinambela, 2021). Instansi penunjang legislatif daerah, khususnya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Kabupaten (DPRK), memiliki posisi organisasi yang sangat unik dan berdimensi ganda (dual-faceted organizational environment). Di satu sisi, unit kesekretariatan harus tunduk pada kaidah birokrasi pemerintahan yang formal dan kaku; di sisi lain, aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan adaptasi tinggi dalam menjembatani dan memfasilitasi dinamika politik para wakil rakyat yang fluktuatif serta sarat kepentingan (USK & Aceh Tenggara, 2024).

Kelancaran pelaksanaan tiga fungsi pokok dewan fungsi legislasi rancangan peraturan daerah (qanun), fungsi penganggaran belanja daerah (APBK), dan fungsi pengawasan terhadap eksekutif sangat bergantung pada efektivitas kerja pegawai kesekretariatan. Efektivitas ini terefleksikan melalui kecepatan merespons instruksi persidangan, kepatuhan tenggat waktu (timeliness), akurasi substansi risalah rapat, serta inisiatif kemandirian teknis (Kasmir, 2019; Robbins & Judge, 2019). Kendati demikian, realitas di Sekretariat DPRK Aceh Tenggara memperlihatkan masih adanya kesenjangan antara capaian kinerja dengan standar harapan institusional. Gejala keterlambatan administrasi risalah sidang paripurna, penumpukan berkas pelaporan, serta ketidakkonsistenan disiplin harian mengindikasikan adanya kendala struktural yang menghambat produktivitas aparatur.

Persoalan efektivitas kinerja dalam organisasi publik berakar pada pengelolaan aspek kompensasi dan motivasi kerja (Afandi, 2019; Sutrisno, 2019). Beban kerja staf kesekretariatan legislatif memiliki karakteristik musiman (ad-hoc) yang tinggi; pegawai sering kali dituntut bekerja melampaui jam kantor reguler tanpa kepastian insentif lembur yang sepadan. Di sisi lain, rutinitas administratif yang monoton di bawah tekanan politik lokal memicu penurunan gairah kerja dan kelelahan mental (burnout).

Berbagai kajian terdahulu telah menguji determinan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (Soewignyo et al., 2022; STIA Amuntai, 2024). Namun demikian, mayoritas riset terdahulu lebih banyak mengambil lokus pada entitas korporasi swasta atau lembaga birokrasi eksekutif konvensional. Masih terdapat celah penelitian (research gap) empiris dan teoretis mengenai bagaimana mekanisme kompensasi dan motivasi beroperasi di lingkungan penunjang parlemen daerah di wilayah otonomi khusus seperti Aceh Tenggara. Riset ini bertujuan menguji pengaruh parsial dan simultan kompensasi serta motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Tenggara, guna memberikan kontribusi konseptual dan rujukan kebijakan berbasis bukti (*evidence-based policy*).

2. KAJIAN TEORETIS

2.1 Konseptualisasi Efektivitas Kinerja Pegawai

Dalam diskursus manajemen sumber daya manusia sektor publik, efektivitas kinerja merepresentasikan derajat keberhasilan aparatur dalam merealisasikan sasaran strategis institusi berdasarkan alokasi sumber daya yang tersedia. Robbins dan Judge (2019) memformulasikan kinerja sebagai akumulasi luaran kerja yang dievaluasi menurut standar kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang disepakati. Mangkunegara (2021) memperluas perspektif ini dengan menegaskan bahwa kinerja aparatur adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai kewenangan yang diembankan. Dalam konteks kesekretariatan DPRK, kinerja aparatur bukan sekadar presensi administratif di atas kertas, melainkan kapasitas teknis fasilitasi persidangan, keabsahan yuridis dokumen peraturan daerah, serta kecepatan koordinasi antar-fraksi. Mengacu pada sintesis Sedarmayanti (2020) dan Kasmir (2019), efektivitas kinerja diukur melalui empat dimensi utama: (1) Kualitas kerja (ketelitian dan kerapihan produk administrasi); (2) Kuantitas kerja (volume output laporan dan fasilitasi persidangan); (3) Ketepatan waktu (kepatuhan mutlak terhadap jadwal sidang dan tenggat penyusunan anggaran); serta (4) Kemandirian (inisiatif taktis dan akuntabilitas individu tanpa supervisi berlebih).

2.2 Landasan Teoretis Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan totalitas penghargaan yang diserahkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas pencurahan energi intelektual dan fisik dalam mendukung pencapaian visi institusi (Hasibuan, 2020; Handoko, 2020). Dessler (2020) membedakan kompensasi ke dalam dimensi finansial langsung (gaji pokok, tunjangan khusus kinerja/TCK, honorarium insentif lembur) dan finansial tidak langsung (fasilitas operasional, jaminan proteksi kesehatan, dan jaminan hari tua/pensiun). Secara teoretis, hubungan kompensasi terhadap efektivitas kinerja berakar kuat pada Teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams (1965).

Teori ini mendalilkan bahwa motivasi dan performa individu dipandu oleh evaluasi kognitif terhadap rasio antara input (tenaga, waktu, keahlian) dengan outcome (imbalan finansial dan pengakuan) yang diterimanya dibandingkan dengan pihak lain. Ketika kompensasi dipersepsikan adil, mencukupi, dan transparan, stabilitas finansial aparatur tercapai (financial buffer), sehingga mereduksi kecemasan ekonomi personal dan memusatkan fokus pegawai pada penyempurnaan mutu kerja (Sedarmayanti, 2020; Afandi, 2021).

Sebaliknya, ketimpangan kompensasi memicu disonansi kognitif yang termanifestasi dalam kelalaian kerja dan penurunan ketelitian. Berdasarkan rasionalitas teoretis ini, hipotesis pertama dirumuskan:

H₁: Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Tenggara.

2.3 Landasan Teoretis Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja

Motivasi kerja dikonseptualisasikan sebagai daya dorong psikologis internal dan eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara intensitas serta persistensi perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018; Robbins & Judge, 2019). Landasan fundamental variabel ini bersandar pada Teori Kebutuhan Berprestasi (Need Theory) dari David McClelland (1987), yang membagi motif kerja ke dalam tiga dimensi utama: kebutuhan akan prestasi (need for achievement/n-Ach), kebutuhan akan kekuasaan/pengaruh (need for power/n-Pow), dan kebutuhan akan relasi/afiliasi (need for affiliation/n-Aff), yang disempurnakan dengan integritas tanggung jawab personal (Sutrisno, 2019; Sunyoto, 2020). Pegawai dengan orientasi berprestasi tinggi memandang kompleksitas tugas kesekretariatan sebagai tantangan pembuktian kompetensi profesional, bukan beban formalitas birokrasi semata.

Dalam atmosfer legislatif yang berisiko tinggi dan sarat tekanan tenggat waktu, motivasi intrinsik berperan vital sebagai penyedia resiliensi psikologis yang mendorong kemandirian aparatur dalam mencari solusi teknis administrasi (Kasmir, 2019; Mangkunegara, 2021). Oleh karena itu, hipotesis kedua diajukan:

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Tenggara.

2.4 Sinergi Simultan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Secara integratif, performa optimal dalam birokrasi pemerintahan merupakan resultante dari perpaduan antara stimulus eksternal (faktor pemelihara/*hygiene*) berupa kompensasi dan penggerak internal (faktor motivator) berupa motivasi berprestasi, sebagaimana dijelaskan dalam Two-Factor Motivation-Hygiene Theory oleh Frederick Herzberg (Robbins & Judge, 2019). Penyediaan kompensasi material yang adil meminimalisir ketidakpuasan kerja dan menciptakan lingkungan yang kondusif, sementara motivasi kerja membakar gairah aparatur untuk melampaui standar kinerja minimal yang ditetapkan. Ketidadaan kompensasi yang layak akan melemahkan motivasi pegawai seiring waktu akibat tekanan fisik dan finansial, sementara kompensasi tanpa motivasi kerja hanya melahirkan aparatur yang pasif, transaksional, dan

lambat beradaptasi. Integrasi simbiotik kedua pilar ini menjadi determinan kunci efektivitas kinerja birokrasi kedewanan secara holistik. Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan:

H₃: Pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Tenggara.

3. METODE

Penelitian ini menerapkan paradigma kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausalitas guna menguji hipotesis hubungan fungsional antara variabel independen Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Efektivitas Kinerja Pegawai (Y) (Sekaran & Bougie, 2020; Sugiyono, 2019). Penelitian diselenggarakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten (DPRK) Aceh Tenggara, Provinsi Aceh, dengan rentang pengumpulan data dari Mei hingga Juli 2026.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang terdaftar secara resmi di lingkungan unit kesekretariatan DPRK Aceh Tenggara, meliputi aparatur sipil negara dan tenaga penunjang teknis yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong terbatas (finite population), penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh populasi sebanyak 60 pegawai dilibatkan penuh sebagai responden penelitian ($n = 60$). Prosedur ini menjamin representasi data yang akurat dan mengeliminasi risiko kesalahan penarikan sampel (sampling error).

Data primer dihimpun melalui instrumen kuesioner terstruktur dengan menggunakan skala Likert rentang 1 hingga 5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju) (Arikunto, 2018). Setiap variabel diturunkan ke dalam indikator operasional empiris: Kompensasi (gaji pokok, tunjangan khusus kinerja/TCK, fasilitas sarana pendukung, jaminan hari tua); Motivasi Kerja (dorongan prestasi, kebutuhan kekuasaan, afiliasi interpersonal, tanggung jawab kerja); dan Efektivitas Kinerja (kualitas teknis, volume kerja, kepatuhan batas waktu, kemandirian inisiatif) (Dessler, 2020; Sutrisno, 2019; Kasmir, 2019). Pengumpulan data primer diperkuat melalui studi dokumentasi arsip regulasi dan observasi kegiatan persidangan dewan.

Teknik analisis data dijalankan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Pengujian instrumen mencakup uji validitas butir Pearson Product Moment (kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,254 pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 58$) serta uji reliabilitas internal Cronbach's Alpha (ambang batas $> 0,60$). Sebelum estimasi regresi, serangkaian uji asumsi klasik ekonometrika dilakukan: uji normalitas residual One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan kurva

Normal P-P Plot, uji multikolinearitas (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas dengan metode Uji Glejser (p-value > 0,05). Model analisis menggunakan regresi linear berganda OLS dengan spesifikasi matematis: $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial t, uji simultan F, dan koefisien determinasi Adjusted R² (Ghozali, 2019).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Demografis Responden

Karakteristik demografis 60 responden Sekretariat DPRK Aceh Tenggara merefleksikan komposisi sumber daya aparatur yang matang. Ditinjau dari jenis kelamin, pegawai laki-laki berjumlah 34 orang (56,67%) dan perempuan 26 orang (43,33%). Proporsi ini mencerminkan tingginya kebutuhan mobilitas fisik dalam pengawalan persidangan dewan dan dinas luar, seraya tetap menjaga proporsionalitas gender pada aspek ketelitian administrasi keuangan dan kearsipan risalah. Berdasarkan jenjang pendidikan formal, mayoritas pegawai berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 35 orang (58,33%), SMA/Sederajat 12 orang (20,00%), Diploma (D3) 8 orang (13,33%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 5 orang (8,34%). Dari dimensi masa kerja, mayoritas responden telah mengabdikan selama 6–10 tahun (36,67%) dan 2–5 tahun (30,00%), sedangkan kelompok < 2 tahun dan > 10 tahun masing-masing berjumlah 10 orang (16,67%). Data ini menegaskan bahwa lebih dari 66% aparatur memiliki modal intelektual perguruan tinggi dan lebih dari 83% telah beradaptasi lama dengan kultur birokrasi kedewanan, sehingga instansi memiliki basis keahlian yang sangat memadai.

4.2 Uji Validitas, Reliabilitas, dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas Pearson Product Moment menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan variabel Kompensasi ($r = 0,589-0,715$), Motivasi Kerja ($r = 0,576-0,701$), dan Efektivitas Kinerja ($r = 0,591-0,732$) memiliki r_{hitung} yang secara konsisten melampaui nilai r_{tabel} sebesar 0,254 pada taraf signifikansi 5% ($df = 58$). Pengujian reliabilitas instrumen menghasilkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,845 untuk Kompensasi (X_1), 0,792 untuk Motivasi Kerja (X_2), dan 0,817 untuk Efektivitas Kinerja (Y). Karena seluruh koefisien berada jauh di atas batas 0,60 (dan melampaui kriteria ketat 0,70), instrumen penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat andal.

Tabel 1. Ringkasan Pengujian Validitas Konstruk dan Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Jumlah Butir	Rentang r-Hitung	r-Tabel (df=58)	Cronbach's Alpha	Status Kelayakan
Kompensasi (X ₁)	5	0,589 – 0,715	0,254	0,845	Valid & Sangat Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	5	0,576 – 0,701	0,254	0,792	Valid & Reliabel
Efektivitas Kinerja (Y)	5	0,591 – 0,732	0,254	0,817	Valid & Sangat Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2026.

- Selanjutnya, model regresi diuji terhadap asumsi klasik OLS: Uji Normalitas: Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov tercatat sebesar 0,200 ($> 0,05$) dengan statistik uji 0,072. Grafik Normal P-P Plot memperlihatkan titik residual menyebar rapat mengikuti garis diagonal, membuktikan distribusi data residual normal.
- Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance kedua prediktor sebesar 0,682 ($> 0,10$) dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,466 ($< 10,00$), menegaskan tidak adanya problem multikolinearitas antar variabel independen.
- Uji Heteroskedastisitas: Uji Glejser menghasilkan p-value untuk Kompensasi sebesar 0,342 dan Motivasi Kerja sebesar 0,511. Karena kedua p-value $> 0,05$, varians residual antar pengamatan dinyatakan konstan (homoskedastisitas).

4.3 Estimasi Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Hasil estimasi koefisien regresi linear berganda dan pengujian hipotesis disajikan secara komprehensif pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Hasil Estimasi Model Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis Parsial

Model Prediktor	Koefisien (B)	Std. Error	t-Hitung	Sig. (p-value)	Keputusan Hipotesis
(Konstanta)	8,420	3,985	2,113	0,039	Konstanta Signifikan

Kompensasi (X ₁)	0,415	0,101	4,125	0,000	H ₁ Diterima (Signifikan)
Motivasi Kerja (X ₂)	0,380	0,103	3,678	0,001	H ₂ Diterima (Signifikan)

Catatan: Variabel Dependen: Efektivitas Kinerja Pegawai (Y); t-tabel ($\alpha=0,05$; $df=57$) = 2,002. Sumber: Data primer diolah, 2026.

Tabel 3. Hasil Pengujian Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi Model

F-Hitung	F-Tabel (df=2;57)	Sig. (p-value)	R	R Square	Adjusted R Square
28,415	3,16	0,000	0,707	0,500	0,482

Catatan: Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi; Dependent: Efektivitas Kinerja. Sumber: Data primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, persamaan empiris regresi berganda diformulasikan sebagai:

$$Y = 8,420 + 0,415X_1 + 0,380X_2 + e$$

Interpretasi persamaan regresi membuktikan:

1. Nilai konstanta sebesar 8,420 mengindikasikan bahwa jika variabel kompensasi dan motivasi kerja bernilai nol, efektivitas kinerja aparatur tetap bernilai positif sebesar 8,420 satuan.
2. Koefisien Kompensasi ($\beta_1 = 0,415$) bernilai positif dengan $t_{hitung} = 4,125 > t_{tabel} 2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis H₁ diterima. Setiap peningkatan satu satuan kualitas kompensasi akan menaikkan efektivitas kinerja sebesar 0,415 satuan secara parsial.
3. Koefisien Motivasi Kerja ($\beta_2 = 0,380$) bernilai positif dengan $t_{hitung} = 3,678 > t_{tabel} 2,002$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Temuan ini mengonfirmasi penerimaan hipotesis H₂. Setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan efektivitas kinerja sebesar 0,380 satuan secara parsial.
4. Pengujian simultan pada Tabel 3 menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $28,415 > F_{tabel} 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini secara meyakinkan menerima hipotesis H₃, membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja. Nilai Adjusted R² sebesar 0,482

mengonfirmasi bahwa 48,2% varians efektivitas kinerja aparatur kesekretariatan dewan mampu dijelaskan oleh model, sedangkan sisa 51,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar pemodelan ini.

4.4 Pembahasan Kritis dan Sintesis Temuan

Pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai: Temuan empiris mengonfirmasi bahwa kompensasi berperan sebagai prediktor terkuat ($\beta = 0,415$) dalam memacu kinerja aparatur Sekretariat DPRK Aceh Tenggara. Hasil ini membuktikan validitas Equity Theory (Adams, 1965) dalam tatanan birokrasi parlemen lokal. Tuntutan tugas staf kesekretariatan memiliki karakteristik yang sangat menantang; aparatur tidak jarang harus mendampingi persidangan dewan hingga dini hari serta menyusun naskah perundang-undangan daerah dalam durasi singkat. Alokasi Tunjangan Khusus Kinerja (TCK) dan insentif lembur yang proporsional bertindak sebagai kompensasi ekuivalen atas curahan energi fisik-mental pegawai. Terjaminnya kompensasi yang adil meredakan distorsi finansial keluarga, sehingga kapasitas kognitif aparatur dapat difokuskan penuh pada akurasi kearsipan risalah sidang dan kepatuhan jadwal anggaran. Temuan ini memperkuat studi USK & Aceh Tenggara (2024) dan Sedarmayanti (2020) bahwa reformasi birokrasi harus meletakkan instrumen remunerasi yang transparan sebagai fondasi penegakan disiplin kerja.

Peran Motivasi Kerja dalam Menopang Dinamika Parlemen Daerah: Signifikansi pengaruh motivasi kerja ($\beta = 0,380$) membuktikan aplikasi riil dari Teori Kebutuhan McClelland (1987) pada organisasi sektor publik. Dalam dinamika parlemen daerah yang sering diwarnai kompromi politik dan instruksi mendadak, kepatuhan hierarkis administratif semata tidak cukup. Diperlukan motivasi berprestasi (need for achievement) dan kesadaran moral yang kokoh agar aparatur mengambil inisiatif taktis mandiri dalam merespons hambatan persidangan tanpa menunggu instruksi terperinci pimpinan. Selain itu, motif afiliasi interpersonal yang sehat terbukti meminimalisir friksi kerja antar-bagian. Hal ini mempertegas tesis Kasmir (2019) dan Afandi (2019) bahwa motivasi intrinsik bertindak sebagai katalisator psikologis yang menjaga keuletan (resilience) pegawai di bawah tekanan kerja tinggi.

Sinergi Simultan Remunerasi dan Dorongan Psikologis: Kontribusi gabungan sebesar 48,2% mengonfirmasi interdependensi faktor hygiene dan motivator dalam kerangka Two-Factor Theory Frederick Herzberg (Robbins & Judge, 2019; Sutrisno, 2019). Mengalokasikan anggaran kompensasi yang tinggi tanpa dibarengi iklim kerja yang memotivasi hanya akan melahirkan aparatur yang bersikap transaksional dan minim loyalitas. Sebaliknya, menuntut dedikasi tinggi dari pegawai tanpa didukung kesejahteraan material yang layak akan

mempercepat fase kelelahan emosional (burnout) yang berujung pada penurunan mutu pelayanan publik. Harmonisasi kedua pilar inilah yang menjamin keberlanjutan performa organisasi di lingkungan Sekretariat DPRK Aceh Tenggara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis empiris dan pengujian hipotesis, ditarik tiga simpulan pokok: (1) Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja pegawai di Sekretariat DPRK Aceh Tenggara, membuktikan bahwa keadilan dan ketepatan remunerasi finansial merupakan faktor pendorong akurasi kerja; (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kinerja pegawai, menegaskan bahwa orientasi berprestasi dan rasa tanggung jawab moral adalah pendorong kemandirian aparatur di bawah tekanan persidangan kedewanan; serta (3) Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja aparatur dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 48,2%.

Bagi jajaran pimpinan Sekretariat DPRK Aceh Tenggara, disarankan: (1) Meninjau kembali dan merekayasa regulasi internal terkait pembagian Tunjangan Khusus Kinerja (TCK) dan honorarium lembur agar didistribusikan secara transparan berbasis beban kerja riil pada saat masa persidangan; (2) Menciptakan program rekognisi non-finansial berupa pemberian penghargaan pegawai teladan secara periodik serta membuka kepastian jenjang karier berbasis merit demi merawat motivasi berprestasi; dan (3) Menyelenggarakan pelatihan keahlian teknis khusus seperti perancangan peraturan perundang-undangan (legal drafting) dan sistem digital pelaporan keuangan (SIPD) guna mengoptimalkan potensi 66% aparatur yang telah berpendidikan sarjana dan magister.

Penelitian ini dibatasi pada lokus satu instansi legislatif daerah dengan sampel 60 pegawai serta model determinasi sebesar 48,2%. Peneliti berikutnya disarankan memperluas cakupan riset ke beberapa kesekretariatan DPRD lintas kabupaten/kota serta memasukkan 51,8% variabel potensial lain di luar model ini—seperti kepemimpinan transformasional, budaya birokrasi, iklim organisasi, atau stres kerja—dengan menerapkan metode campuran (mixed-methods) guna menangkap dinamika perilaku aparatur secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. England: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen (2nd ed.)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. England: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach (8th ed.)*. United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewignyo, F. X., dkk. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 8(2), 145–158.
- STIA Amuntai. (2024). Analisis Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 77–89.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi: Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak ke-10)*. Jakarta: Kencana.
- USK & Aceh Tenggara. (2024). Analisis Determinan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Riset Manajemen dan Kebijakan Publik*, 4(1), 33–46.