

Pengaruh Sistem Penghargaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa

Leli¹, Adrianah², Andi Ahmad Haris Punagi³,

Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia ,Stimi Yapmi Makassar, Indonesia^{1, 2, 3},

Lelysyaputri932@gmail.com¹

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelatif, di mana populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gowa. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden, sedangkan analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, sistem penghargaan dan kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penghargaan merupakan faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja, sedangkan kompensasi berperan sebagai faktor pendukung. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor pemerintahan, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada strategi peningkatan kinerja pegawai melalui pendekatan penghargaan dan kompensasi.

Kata Kunci: Sistem Penghargaan, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia manajemen, SDM dipandang sebagai aset yang paling bernilai dan kompleks dibandingkan dengan sumber daya lainnya, seperti modal atau teknologi. Hal ini karena manusia memiliki kemampuan untuk belajar, beradaptasi, berinovasi, dan mengambil keputusan yang berdampak langsung terhadap dinamika organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang tepat sangat penting untuk menjamin kinerja organisasi tetap optimal, kompetitif, dan berkelanjutan. Peran strategis SDM semakin menonjol seiring dengan meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan publik maupun sektor swasta yang menekankan pada efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme. Maka dari itu, perhatian terhadap aspek-aspek yang memengaruhi motivasi dan kinerja SDM, seperti sistem penghargaan dan kompensasi, menjadi krusial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan seperti Dinas Sosial, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan pelayanan publik. Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sistem penghargaan dan kompensasi yang diberikan oleh lembaga atau organisasi. Sistem penghargaan dan kompensasi yang baik diyakini dapat memberikan motivasi, meningkatkan produktivitas, dan menurunkan tingkat ketidakpuasan kerja di kalangan pegawai.

Sistem penghargaan yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Menurut Armstrong dan Taylor (2014), penghargaan yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai dengan pencapaian dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Sistem Penghargaan berfokus pada pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja atau kontribusi pegawai. Ini bisa berupa penghargaan non-material maupun material yang diberikan atas pencapaian tertentu atau perilaku yang diinginkan. Penghargaan dapat bersifat intrinsik (misalnya, rasa puas atau kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan) atau ekstrinsik (misalnya, sertifikat, plakat, atau hadiah uang).

Kompensasi mengacu pada semua bentuk pembayaran atau manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Ini termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, pensiun, dan bentuk pembayaran lain yang bersifat finansial atau material. Kompensasi bersifat lebih formal dan biasanya sudah terstruktur dalam kebijakan perusahaan.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa, kinerja pegawai sangat berperan dalam efektivitas dan efisiensi pelayanan sosial yang diberikan kepada masyarakat, baik dalam program-program kesejahteraan sosial, pemberdayaan masyarakat, maupun penanggulangan kemiskinan. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa tantangan terkait dengan sistem penghargaan dan kompensasi yang ada, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Sejumlah pegawai mengungkapkan adanya ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan yang diterima, terutama terkait dengan keadilan dan kesesuaian antara penghargaan yang diberikan dengan kontribusi kerja yang dihasilkan.

Sistem penghargaan dan kompensasi yang tidak memadai dapat berisiko menurunkan semangat kerja pegawai, menyebabkan tingkat absensi yang tinggi, dan menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai bagaimana sistem penghargaan dan kompensasi pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa memengaruhi kinerja pegawai, serta mencari tahu apakah perubahan atau penyesuaian dalam kebijakan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORI

Sistem penghargaan merupakan bentuk apresiasi non-finansial maupun finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai pengakuan atas kinerja, pencapaian, dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Hasibuan (2017) yang menjelaskan bahwa penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, merupakan balas jasa organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Penghargaan yang diberikan secara tepat dan adil dapat meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan.

Sistem penghargaan adalah seperangkat kebijakan, praktik, dan mekanisme yang digunakan organisasi untuk memberikan imbalan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja karyawan. Imbalan ini dapat berupa penghargaan finansial (uang tunai, bonus) maupun non-finansial (pengakuan, promosi, penghargaan simbolik). Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan (Agarwal, 2014).

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima pegawai sebagai hasil dari kontribusi atau pekerjaan yang telah dilakukan, baik yang bersifat finansial (gaji, tunjangan) maupun non-finansial (fasilitas kerja, kesejahteraan).

Menurut Mondy dan Noe (2005), kompensasi merupakan bentuk penghargaan total yang diterima pegawai, baik finansial maupun non-finansial, yang berfungsi untuk memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai standar organisasi akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih produktif.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dihasilkan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang objek penelitian melalui sampel, dan kemudian ditarik kesimpulan yang berlaku secara umum.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, yang terletak di Jl. Mesjid Raya No. 30, Sungguminasa, Kabupaten Gowa, Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan di bulan Mei sampai Juli 2025.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Penggunaan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Data primer merupakan data utama yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder sebagai pelengkap untuk mendukung dan memperkuat analisis.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Kabupaten Gowa, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai non-PNS (kontrak/honorer/Outsourcing), yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Populasi ini dipilih karena seluruh pegawai tersebut merupakan bagian dari sistem kerja yang menerapkan kebijakan penghargaan dan kompensasi, serta memiliki kontribusi terhadap kinerja organisasi. Dengan jumlah keseluruhan Pegawai 68 orang.

Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan teknik ini, seluruh pegawai yang berjumlah 68 akan dijadikan responden dalam pengisian kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini Adalah:

1. Observasi

Metode observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan yang disertai dengan adanya berbagai pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisikan daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

3. Dokumentasi

Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang terkait dengan kebijakan penghargaan dan kompensasi yang diterapkan di Dinas Sosial Kabupaten Gowa.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

2. Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:363) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid dan reliabel.

a. Uji Validasi

Uji ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan total skor. Jika nilai r hitung $> r$ tabel (pada tingkat signifikansi 0,05), maka item dianggap valid (Sugiyono, 2017).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran. Uji ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dianggap reliabel (Ghozali, 2018).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan memenuhi syarat, maka dilakukan uji asumsi klasik, meliputi:

a. Uji Normalitas: untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal (menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov)

b. Uji Multikolinearitas: untuk memastikan tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen (dengan melihat nilai VIF < 10).

c. Uji Heteroskedastisitas: untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen (sistem penghargaan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji F (Simultan): Untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi dianggap signifikan.

- c. Koefisien Determinasi (R^2): Untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total.x1	68	12	20	16,01	1,671
Total.x2	68	13	25	19,66	2,063
Total.y	68	22	30	24,99	2,084
Valid N (listwise)	68				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, jumlah responden yang valid (N) adalah sebanyak 68 orang. Variabel Sistem Penghargaan (x_1) memiliki skor minimum 12 dan maksimum 20, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 16,01 serta standar deviasi 1,671. Variabel Kompensasi (x_2) memperoleh skor minimum 13 dan maksimum 25, dengan rata-rata 19,66 dan standar deviasi 2,063. Selanjutnya, variabel Kinerja (Y) memiliki skor minimum 22 dan maksimum 30, dengan rata-rata sebesar 24,99 serta standar deviasi 2,084.

Uji validasi

Tabel 2. Uji Validasi

Variabel		r_{hitung}		r_{tabel}
Sistem Penghargaan (x_1)	X1.1	0,721	>	0,239
	X1.2	0,775	>	0,239
	X1.3	0,794	>	0,239
	X1.4	0,590	>	0,239
Kompensasi (x_2)	X2.1	0,802	>	0,239
	X2.2	0,885	>	0,239
	X2.3	0,768	>	0,239
	X2.4	0,716	>	0,239
	X2.5	0,694	>	0,239
Kinerja (y)	y.1	0,809	>	0,239
	y.2	0,861	>	0,239
	y.3	0,886	>	0,239
	y.4	0,860	>	0,239
	y.5	0,737	>	0,239
	y.6	0,852	>	0,239

sumber: output spss data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian dengan jumlah responden sebanyak 68 orang dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,239. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel penelitian, yaitu Sistem Penghargaan (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y), memiliki nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Sistem Penghargaan	0,697 > 0,600	Reliabel
Kompensasi	0,827 > 0,600	Reliabel
Kinerja	0,908 > 0,600	Reliabel

Sumber : output spss data diolah,2025

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel diatas 0,600, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Penghargaan (x1), Kompensasi (x2), dan Kinerja (y) adalah reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Uji 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	1,4996818
	Std. Deviation	1,80290384
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,072
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Sistem Penghargaan. x1	,742	1,348
	Kompensasi. x2	,742	1,348

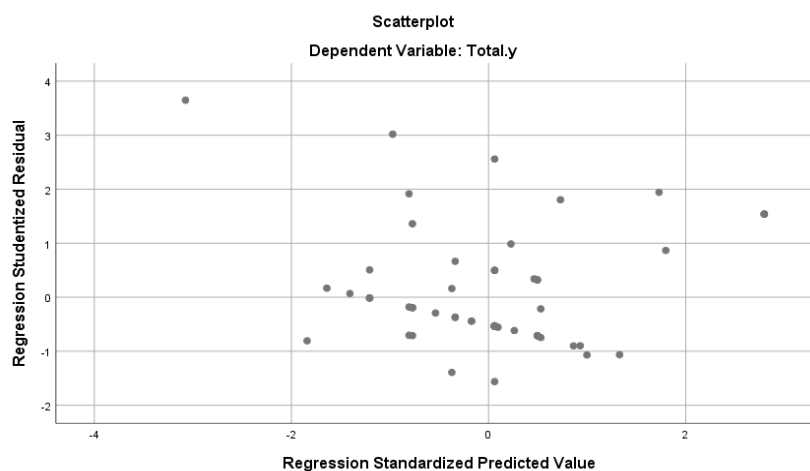
a. Dependent Variable: Total.y

Sumber: output spss diolah data, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Sistem Penghargaan (X1) dan Kompensasi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,742 dan nilai VIF sebesar 1,348. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, atau menyempit. Pola sebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam studi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,350	2,642		6,190	,000
Sistem Penghargaan (x1)	,344	,166	,276	2,073	,042
Kompensasi (x2)	,159	,135	,157	1,180	,242

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: output spss diolah data, 2025

Berdasarkan Hasil uji Tabel 4.12 di atas konstanta (nilai a) sebesar 16.350 dan untuk Sistem Penghargaan x1 (nilai β) sebesar 0.344 dan Kompensasi x2 (nilai β) sebesar 0.159. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16.350 + 0.344x_1 + 0.159x_2 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta (a) sebesar 16,350 menunjukkan bahwa apabila variabel Sistem penghargaan (X1) dan kompensasi (X2) bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka nilai variabel dependen (Kinerja Y) adalah sebesar 16,350. setiap peningkatan satu satuan pada Sistem Penghargaan (X1) akan meningkatkan Kinerja Y sebesar 0,344, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi (X2) akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,159.

Uji t

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,350	2,642		6,190	,000
Sistem Penghargaan (x1)	,344	,166	,276	2,073	,042
Kompensasi (x2)	,159	,135	,157	1,180	,242

a. Dependent Variable: Kinerja (y)

Sumber: output spss diolah data, 2025

Variabel Sistem Penghargaan (X1), diperoleh nilai t hitung untuk variabel Sistem Penghargaan (X1) sebesar 2,073 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042. Sementara nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan uji dua sisi adalah sebesar 1,997. Karena nilai t hitung (2,073) lebih besar daripada t tabel (1,997) dan nilai

signifikansi (0,042) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Penghargaan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Variabel Kompensasi (X2), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,180 dengan tingkat signifikansi 0,242. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel (1,997), terlihat bahwa t hitung (1,180) lebih kecil dari t tabel (1,997) dan nilai signifikansi (0,242) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji f

Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	42,181	2	21,090	5,510	,006 ^b	
Residual	248,804	65	3,828			
Total	290,985	67				

a. Dependent Variable: Total.y
b. Predictors: (Constant), Total.x2, Total.x1
Sumber: output spss diolah data, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,510 > 3.138 dengan nilai signifikansi 0,006 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibentuk dengan variabel independen Sistem Penghargaan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y).

Koefisien Diterminasi

Tabel 9. Koefisien Diterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 ^a	,395	,367	1,956

a. Predictors: (Constant), Total.x2, Total.x1
a. Dependent Variable: Total.y
Sumber: output spss diolah data, 2025

Pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,395 atau 39,5%. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Sistem Penghargaan (X1) dan Kompensasi (X2), secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen Kinerja (Y) sebesar 39,5%.

Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,367 menunjukkan hasil yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dan nilai ini masih menunjukkan konsistensi bahwa kontribusi Variabel

Sistem Penghargaan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) cukup berarti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem penghargaan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gowa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem penghargaan yang adil, konsisten, dan sesuai dengan prestasi kerja terbukti mampu meningkatkan motivasi dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas dan kualitas kerja pegawai.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan cenderung dipandang sebagai hak dasar yang melekat pada pekerjaan, sehingga tidak menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kompensasi lebih berfungsi sebagai faktor pemenuhan kewajiban organisasi dibandingkan sebagai faktor motivasional.
3. Sistem penghargaan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan, ketika dikombinasikan dengan sistem penghargaan yang tepat, keduanya mampu meningkatkan kinerja pegawai secara lebih optimal. Dengan kata lain, penerapan sistem penghargaan yang baik tetap harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Adrianah, S.Pd., M.Pd., selaku pembimbing I, dan Bapak Drs Andi Ahmad Haris Punagi, B.Sc., M.BA., M.Pd., selaku pembimbing II, atas bimbingan, arahan, dan masukan berharga selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Gowa atas dukungan fasilitas, data, dan akses informasi yang sangat membantu kelancaran penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, N. C. (2014). Reward Systems: Emerging trends and issues. *Canandian Psychology/psychologie Canadienne*, 60-70.
- Armstrong, M. &. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (13 th ed.)*. kogan page.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2005). Human Resource Management (9th ed.). New Jersey: Pearson Educaation.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Cetakan ke -27). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.