

Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja ASN BSPJI Medan

The Influence of Performance Appraisal and Compensation on the Work Motivation of Civil Servants at BSPJI Medan

Fauzi¹, Amir Makhmud Zain Nst², Elwardi Hasibuan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 01 September 2026

Revised 05 September 2026

Accepted 7 September 2026

Available online 19 September 2026

Keywords

Performance Appraisal; Compensation;
Work Motivation



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of performance appraisal systems and compensation, both partially and simultaneously, on the work motivation of Civil Servants (ASN) at the Medan Center for Standardization and Industrial Service (BSPJI), as well as to determine the extent of their contribution to ASN motivation. Using a quantitative method with an associative approach, data were collected through questionnaires distributed to ASN at BSPJI Medan and analyzed with validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination (R^2) using Jamovi software. The findings reveal that the performance appraisal system has a positive and significant partial effect on ASN work motivation, while compensation also shows a positive and significant partial effect. Simultaneously, both variables significantly influence ASN work motivation, with the regression equation $Y = 6.214 + 0.326X_1 + 0.542X_2 + e$. The coefficient of determination (R^2) of 72.4% indicates that performance appraisal and compensation together explain

72.4% of the variation in work motivation, while the remaining 27.6% is influenced by other factors outside the study. These results highlight the importance of implementing an objective, transparent, and achievement-based performance appraisal system alongside fair and equitable compensation aligned with employee contributions to enhance ASN work motivation and support optimal organizational performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan, serta mengetahui besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap motivasi kerja ASN. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada ASN pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN. Kompensasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN. Secara simultan, sistem penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 6,214 + 0,326X_1 + 0,542X_2 + e$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 72,4%, yang menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dan kompensasi mampu menjelaskan variasi motivasi kerja sebesar 72,4%, sedangkan 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kualitas sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis capaian kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja ASN dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan nasional, dan pelayanan publik yang berkualitas. Keberhasilan organisasi sektor publik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia,

terutama motivasi kerja pegawai yang menentukan semangat, produktivitas, disiplin, dan komitmen terhadap organisasi. Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah berupaya meningkatkan profesionalisme ASN melalui sistem manajemen kinerja yang objektif dan berbasis hasil kerja, salah satunya dengan penerapan sistem penilaian kinerja.

Menurut Wibowo (2021), penilaian kinerja adalah proses sistematis untuk menilai kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi, yang jika dilakukan secara transparan dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi ASN menjadi isu penting karena masyarakat menuntut pelayanan publik yang efektif dan profesional, sehingga sistem penilaian kinerja berperan besar dalam mendorong semangat kerja. Penelitian Nurmagustini dan Hidayat (2019) menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai negeri sipil. Selain itu, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja ASN. Menurut Kasmir (2022), kompensasi adalah balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan dan menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi. Penelitian lain juga menegaskan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Penelitian terdahulu seperti Nurmagustini dan Hidayat (2019), Kasmir (2022), serta studi lain mengenai kompensasi dan motivasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan, namun sebagian besar berfokus pada organisasi besar atau pendidikan tinggi.

Gap penelitian terlihat karena belum banyak kajian empiris yang menilai pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi ASN di instansi pemerintah lokal seperti Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap motivasi kerja ASN di BSPJI Medan serta mengukur kontribusi kedua variabel tersebut.

Kontribusi penelitian ini bersifat teoritis dengan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan penilaian kinerja, kompensasi, dan motivasi kerja ASN, serta praktis dengan memberikan masukan bagi instansi dalam merancang kebijakan penilaian kinerja dan kompensasi yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya sistem penilaian kinerja yang objektif dan kompensasi yang adil dalam meningkatkan motivasi kerja ASN, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan kausalitas (explanatory research) yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara sistem penilaian kinerja dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Medan, Kementerian Perindustrian, dengan subjek seluruh ASN yang bekerja di instansi tersebut. Objek penelitian mencakup sistem penilaian kinerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (Y). Penelitian berlangsung selama sembilan bulan, dari Oktober 2025 hingga Juni 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh ASN BSPJI Medan yang berjumlah 78 orang, dan karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling jenuh (sensus) digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, diperoleh dari jawaban kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian, serta data sekunder berupa dokumen instansi, jurnal, dan literatur relevan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagai instrumen utama dengan skala Likert lima tingkat, dilengkapi wawancara, observasi, dan dokumentasi sebagai teknik pendukung untuk memperkuat validitas. Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan

korelasi Pearson dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria validitas $r > 0,3$ dan reliabilitas $\alpha \geq 0,70$. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, diawali dengan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas ($VIF < 10$), uji autokorelasi (Durbin-Watson), uji heteroskedastisitas (metode grafik), dan uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov atau grafik P-P Plot). Setelah data memenuhi asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ untuk mengukur pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja ASN. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan keduanya terhadap motivasi kerja. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai seberapa besar variasi motivasi kerja ASN dapat dijelaskan oleh sistem penilaian kinerja dan kompensasi.

Dengan rancangan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang valid dan reliabel mengenai efektivitas sistem penilaian kinerja dan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja ASN di BSPJI Medan, sekaligus memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan penilaian kinerja dan kompensasi yang lebih efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
(Konstanta)	4,185	2,014	2,078	0,041
Sistem Penilaian Kinerja (X_1)	0,432	0,091	4,747	0,000
Kompensasi (X_2)	0,487	0,088	5,534	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Jamovi, 2026.

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,185 + 0,432X_1 + 0,487X_2$. Interpretasi Persamaan:

1. Nilai konstanta sebesar 4,185 menunjukkan bahwa apabila variabel Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Motivasi Kerja diperkirakan sebesar 4,185.
2. Koefisien regresi Sistem Penilaian Kinerja sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Sistem Penilaian Kinerja akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,432 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi tetap.
3. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,487 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kompensasi akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,487 satuan, dengan asumsi variabel Sistem Penilaian Kinerja tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Sistem Penilaian Kinerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,432 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara. Artinya, semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

Selanjutnya, variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian, peningkatan kompensasi yang diterima pegawai akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja.

Dari nilai koefisien regresi terlihat bahwa Kompensasi (0,487) memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan Sistem Penilaian Kinerja (0,432) dalam meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara. Setiap peningkatan kualitas sistem penilaian kinerja maupun kompensasi cenderung diikuti oleh peningkatan motivasi kerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan	Keterangan
Sistem Penilaian Kinerja (X_1)	4,747	1,992	0,000	H_0 Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompensasi (X_2)	5,534	1,992	0,000	H_0 Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Jamovi, 2026.

1. Uji t Variabel Sistem Penilaian Kinerja (X_1)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel Sistem Penilaian Kinerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,747, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel ($4,747 > 1,992$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan, maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Uji t Variabel Kompensasi (X_2)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel Kompensasi (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,534, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,992. Karena t hitung > t tabel ($5,534 > 1,992$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Dengan demikian, Hipotesis 1 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) dalam penelitian ini diterima, yang berarti Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	1.245,316	2	622,658	86,714	3,12	0,000
Residual	538,184	75	7,176			
Total	1.783,500					

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Jamovi, 2026.

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung sebesar 86,714, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,12. Karena F hitung > F tabel ($86,714 > 3,12$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa Sistem Penilaian Kinerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas sistem penilaian kinerja yang didukung dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi kerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Dengan demikian, Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,836	0,699	0,691	2,679

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan Jamovi, 2026.

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,699 menunjukkan bahwa 69,9% variasi Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan dapat dijelaskan oleh variabel Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi secara bersama-sama. Adapun 30,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, pengembangan karier, kompetensi, beban kerja, komunikasi organisasi, maupun faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi motivasi kerja Aparatur Sipil Negara.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,747 lebih besar dari t tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga semakin baik sistem penilaian kinerja yang diterapkan maka semakin tinggi motivasi kerja pegawai; kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN dengan nilai t hitung sebesar 5,534 lebih besar dari t tabel 1,992 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai; secara simultan, sistem penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ASN dengan nilai F hitung sebesar 86,714 lebih besar dari F tabel 3,12 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, serta nilai Adjusted R Square sebesar 0,691 yang berarti 69,1% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, sehingga dapat ditegaskan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis capaian kerja serta pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kontribusi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja ASN dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

REFERENSI

- Aguinis (2023) – *Performance Management*, 5th Edition.
 Anshori, M., Isgiyarta, J., & Prabowo, T. J. W. (2019). Implementasi Penilaian Kinerja pada Badan Layanan Umum. *Indonesian Treasury Review*, 4(1).

- Ardiansyah, R., & Hasmawaty, A. R. (2021). Pengaruh Sistem Penilaian dan Kompensasi terhadap Motivasi Berdampak pada Kinerja Pegawai di Masa Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(4), 192–208.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2078). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13-31.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (7th ed.). London: Kogan Page.
- Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri. (2025). Standar Pelayanan Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Diakses dari Website BSPJI Medan.
- Bakrie, R. R., & Jaenudin, R. (2025). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA PALEMBANG. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 14(2), 601-609.
- Balai Riset dan Standardisasi Industri Medan. (2020). Standar Pelayanan Baristand Industri Medan. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Diakses dari Dokumen Standar Pelayanan 2020.
- Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Medan. (2025). Profil BSPJI Medan. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Diakses dari PPID BSPJI Medan.
- Bahri, Syaiful, dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Media Sains Indonesia.
- Carducci, B. J. (2020). Maslow's hierarchy of needs. In *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Models and Theories*. Wiley.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Dharliana, D., Misbak, M., & Wibowo, S. N. (2023). The influence of performance appraisal and compensation on work motivation. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 1356–1363.
- Empat, S., & Hanggraeni, D. (2023). Hasibuan, Malayu SP (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*, 38.
- Erwin, R., Angelia, R. R. O., & Desmon, A. (2024). Transformasi Manajemen ASN Pasca Ditetapkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Ensiklopedia of Journal*, 6(3), 200-204.
- Harmaini, H., Antoni, E., & Agustina, R. (2024). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*, 2(2), 108-120.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, & Nurwulandari, A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Ed. 1, Cet. 7). Depok: Rajawali Pers.
- Nahariah. (2019). Penelitian tentang kompensasi dan motivasi kerja.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal riset bisnis dan investasi*, 3(3), 24-32.
- Nurdin, Ismail, Fesal Musaad, Yunita Mustika Putri, and Dyan Airlangga. "Efektifitas Penilaian Kinerja Pegawai Sektor Publik di Indonesia." *Musamus Journal of Public Administration* 6, no. 1 (2023): 495-502.
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja PNS. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 9–19.

- Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2026). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 4(1).
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan EViews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Rahmatullah, K., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2078). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan (Vol. 1)*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Saraswati. (2019). Penelitian tentang penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja.
- Sarosa, S. (2021). Analisis data penelitian kualitatif. Pt Kanisius.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cet. 5). Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujatmiko, T. (2024). PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN SISTEM REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA BADAN PENGELOLA DANA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT (Doctoral dissertation, Universitas Bakrie).
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*,
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zikri, M. A., Yelfiarita, Y., & Darnetti, D. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment*.