

## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai

Selvi Ulvia, Zainal Ruma, Romansyah Sahabuddin, M. Ikhwan Maulana Haeruddin,  
Rezky Amalia Hamka

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar  
Email: selviulvia111@gmail.com

---

Diterima:  
18 Februari 2024

Diterima Setelah Revisi:  
18 April 2024

Dipublikasikan:  
30 April 2024

---

### Abstrak

Penelitian ini diharapkan dapat memutuskan dan menyelidiki pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Sinjai, pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Sinjai, serta pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sekaligus mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintahan Sinjai. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan tetap yang berjumlah 48 orang. Contoh yang diambil dalam pemeriksaan ini adalah seluruh individu dari suatu populasi, yaitu 48 individu, dengan menggunakan eksplorasi kuantitatif. Penyebaran kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Metode penyelidikan informasi yang digunakan adalah berbagai pemeriksaan relaps langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan besar terhadap kompensasi pada kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan kabupaten Sinjai, terdapat dampak positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai. Serta terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*Performance This research is expected to be able to determine and investigate the influence of compensation on the performance of employees of the Sinjai Regency Tourism and Culture Service, the influence of performance motivation on the performance of employees of the Sinjai Regency Tourism and Culture Office. The samples taken for all individuals from a population, namely 48 individuals, using quantitative exploration. Distributing questionnaires is the method used to collect data. The results of the research show that There is a positive and large influence on compensation on the performance of employees of the Sinjai Regency Tourism and Culture Office. There is a positive and significant impact of work motivation on the performance of employees of the Sinjai Regency Tourism and Culture Office. And there is a positive influence of compensation and work motivation together on the performance of Sinjai Regency Tourism and Culture Office employees.*

**Keywords:** Compensation, Work Motivation, Employee Performance.

## 1 PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, karena manusia adalah makhluk yang memiliki pemikiran, sentimen, kebutuhan, dan harapan tertentu. Eksekusi merupakan akibat kerja yang diciptakan atau disumbangkan oleh seorang

wakil yang dihubungkan dengan kewajiban dan kewajiban terhadap organisasi (Mangkunegara, 2010). Kinerja pegawai dapat dilakukan melalui peningkatan gaji dan semangat kerja, karena dengan adanya imbalan yang diberikan organisasi kepada pegawai maka semangat, kemauan dan ketelitian pekerja dalam bekerja akan lebih optimal, aktif dan terlatih (Damayanti & Sumaryati, 2013).

Objek penelitian ini adalah para pekerja dan perakitan mekanik pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai. Pekerja di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten sinjai merupakan komponen penting dalam menyelesaikan tugas pemerintahan, kemajuan dan daerah dengan mudah. Oleh karena itu, keberhasilan dalam kaitannya dengan pemerintah sangat bergantung pada kehadiran pegawai sebagai pekerja masyarakat di tingkat lokal. Untuk menggerakkan atau memotivasi, mengajak, dan mengarahkan pegawai agar bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan lembaga, diperlukan suatu kebijakan lembaga. Oleh karena itu, kompensasi dan motivasi memainkan peran penting dalam mengembangkan kinerja pekerja lebih lanjut.

Tabel 1. Data Absensi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai

Tahun 2022	Rata-Rata Kehadiran/Bulan								Rata-Rata Keterlambatan/Bulan		Rata-Rata Pulang Cepat/Bulan	
	Cuti	%	Izin	%	Sakit	%	Jumlah	%	Terlambat	%	Pulang Cepat	%
Januari	10	21	13	27	3	6,2	26	54,1	20	41,7	12	25
Februari	1	2	6	12,5	2	9	9	18,7	25	52	22	45,8
Maret	2	4,1	11	22,9	10	23	23	47,9	22	45,8	16	33,3
April	0	0	9	18,7	2	11	11	22,9	21	43,7	28	58,3
Mei	2	4,1	7	14,6	5	14	14	29,1	26	54,1	30	62,5
Juni	1	2	18	37,5	0	0	19	39,6	28	58,3	14	29,2
Juli	1	2	9	18,7	0	0	10	20,8	30	62,5	18	37,5
Agustus	2	4,1	12	25	0	0	14	29,1	32	66,7	20	41,7
September	3	6,2	14	29,1	1	2	18	37,5	24	50	24	50
Oktober	3	6,2	10	20,8	1	2	14	29,2	18	37,5	22	45,8
November	1	2	11	22,9	2	4,1	14	29,2	20	41,7	26	54,2
Desember	0	0	9	18,7	4	8,3	9	18,7	24	50	32	66,7

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai 2022

Mengingat dampak persepsi dan informasi partisipasi tahun 2022 pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai, masih banyak pegawai yang datang terlambat dari waktu yang diharapkan untuk bekerja dan pulang tidak sesuai jam kerja/pulang lebih awal, hal ini menunjukkan bahwa seorang wakil tidak mempunyai semangat untuk menuntaskan kewajiban dan kewajibannya. Di sisi lain, era globalisasi saat ini membuat tuntutan terus meningkat, sehingga sebagian karyawan masih mengungkapkan ketidakpuasannya karena kebutuhan sehari-hari tidak dapat dipenuhi hanya dari gaji saja. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai masih rendah.

Hal tersebutlah yang menarik perhatian penulis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan memilih judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai”**.

Berdasarkan landasan permasalahan yang diuraikan di atas, maka permasalahan tersebut dapat dibentuk sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sinjai?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sinjai?

3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sinjai?

Adapun tujuan peneliti pada penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sinjai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sinjai
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sinjai.

## **2 KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Nawawi (2014) SDM adalah individu-individu yang bekerja dan berkemampuan sebagai sumber daya hierarki/organisasi yang dapat dihitung (secara kuantitatif), dan SDM adalah yang kemungkinan bergerak di dalam perkumpulan. Menurut Hariandja (2009) SDM adalah pemimpin administrasi, dan diandalkan untuk memenuhi pedoman kualitas yang diinginkan oleh warga negara dan tugas. Kekayaan manusia para pengurus merupakan suatu rangkaian latihan individu-individu yang bekerja dalam suatu perkumpulan yang memanfaatkan kemampuannya untuk mencapai suatu tujuan dengan melihat contoh hubungan dan pengaturan bersama (Mangkunegara, 2008).

### **2.2 Kompensasi**

Gaji menurut Hariandja (2011) adalah segala sesuatu yang diperoleh pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaannya. Sedangkan pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah semua gaji yang telah dikontribusikan secara tunai, barang dagangan secara langsung atau implikasi yang diperoleh pekerja sebagai bayaran atas administrasi yang diberikan kepada organisasi. Selain itu ada juga Indikator kompensasi menurut Simamora (2012), indikator ini mengukur kompensasi pegawai yaitu, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

### **2.3 Motivasi**

Motivasi menurut Sopiah (2008) adalah apa yang terjadi ketika pekerjaan dan pengendalian diri seseorang dikoordinasikan untuk mencapai hasil yang disebut, biasanya sebagai efisiensi, partisipasi atau perilaku kerja inovatif lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah susunan 16 dorongan utama yang membangkitkan semangat kerja seseorang sehingga perlu bekerjasama, bekerja secara nyata, dan berkoordinasi dengan setiap usahanya untuk mencapai kesuksesan. Macam-macam motivasi menurut Rivai dan Sagala (2009) berpendapat bahwa jika seseorang dalam pemerintahan diberikan penjelasan tentang cara berpikir inspirasi positif biasanya mereka akan meminta bukti dan model yang substansial. Selain itu ada juga Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2009), yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

### **2.4 Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja tidak dimaksudkan agar berperan sebagai mekanisme untuk memberikan hukuman/penghargaan (*punishment/reward*), namun pengukuran kinerja berperan menjadi alat manajemen dan alat komunikasi untuk memperbaiki

kinerja organisasi. Selain itu ada juga Indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2009) yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektifitas, kemandirian.

### 3 METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, analisis menggunakan penelitian kuantitatif yang menarik yang pada umumnya akan menggunakan angka-angka, mulai dari pengurutan informasi, penjabaran informasi, dan keberadaan substansi. Dalam pemeriksaan ini, para ahli memanfaatkan pengumpulan informasi dengan melakukan persepsi dan survei terkemuka untuk mendapatkan informasi pasti di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan kabupaten Sinjai.

Populasi merupakan wilayah spekulasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang tidak seluruhnya ditetapkan oleh para ahli untuk dipusatkan dan kemudian ditarik (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintahan Sinjai, berjumlah 48 orang. Sedangkan contoh yang digunakan dalam pengujian ini adalah teknik contoh basah. Dengan asumsi jumlah penduduk di bawah 100, maka lebih baik mengambil semuanya, namun jika jumlah penduduk banyak maka dapat diambil 10 - 15% atau 20 - 25% atau lebih, Arikunto (2006). Jadi contoh dalam penelitian ini adalah 48 orang pekerja keras pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Mutikolineritas, Uji Heterokedastisitas), dan Analisis regresi linear berganda yaitu Uji Hipotesis.

### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Segmen ini menyajikan hasil pemeriksaan. Hasil penelitian dapat digabungkan dengan tabel, diagram (gambar), atau grafik. Bagian pembahasan memberikan penjelasan mengenai hasil pengolahan data, penafsiran logis atas temuan, dan kaitannya dengan sumber referensi yang relevan.

#### 4.1 Hasil Uji Validitas

Uji legitimasi digunakan untuk menguji masing-masing variabel pemeriksaan, dimana faktor eksplorasi absolut terdapat 28 proklamasi yang dijawab oleh 48 responden. Model yang digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya pernyataan yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah dengan menggunakan tingkat kepastian = 95% persen (kemungkinan atau  $\alpha = 5\%$ ), R tabel estimasi uji legitimasi diperoleh dari tingkat peluang (df) =  $n-2 - 48-2 = (0,284)$ , hasilnya cukup besar.

#### 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ketergantungan adalah untuk menentukan sejauh mana hasil estimasi solid dan dapat diandalkan. Pada tabel hasil eksperimen terlampir, diketahui bahwa semua faktor memiliki alpha di atas 0. Dan itu berarti semua faktor dalam eksplorasi ini solid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,738	Reliabel
Motivasi Kerja	0,710	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,738	Reliabel

Mengingat hasil uji ketergantungan alfa Cronbach, dapat dilihat bahwa semua penjelasan saat ini membentuk proporsi yang solid dari setiap aspek.

### 4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

NO	Asymp.sig	Keterangan
1.	0,200	Normal

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai kepentingan Asymp.Sig adalah  $0,200 > 0,05$ . Jadi cenderung beralasan bahwa informasi tersebut biasanya disesuaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa syarat normalitas model regresi telah terpenuhi. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai kepentingan Asymp.Sig adalah  $0,200 > 0,05$ . Jadi cenderung beralasan bahwa informasi tersebut biasanya disesuaikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa syarat normalitas model regresi telah terpenuhi.

#### 4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model relaps menelusuri area kekuatan antara faktor bebas dan faktor bawahan. Uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

NO	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Kompensasi	0,886	1,128	Bebas Multikolinearitas
2.	Motivasi Kerja	0,886	1,128	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa Ketahanan dan Insentif Faktor Gaji (X1) dan motivasi Kerja (X2) sebesar 0,886 lebih besar dari 0,10. Untuk sementara Selisih Komponen Perluasan (VIF) untuk kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar  $1,128 < 10,00$ . Jadi jika disinggung alasan adanya dinamika pada uji multikolinearitas, cenderung diasumsikan tidak ada efek samping multikolinearitas pada model relaps.

#### 4.5 Uji Heterokedistisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedasitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1. (Constant)	1,190	4,361		,273	,786
Motivasi kerja	-,089	,069	,144	-,927	,359
kompensasi	,110	,105	,163	1,064	,301

Dependent Variabel: RES2

Berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa nilai penting (Sig.) untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,359. Sedangkan nilai pentingnya penghargaan (Sig.) pada variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,301. Karena nilai kepentingan kedua faktor di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan alasan pengambilan keputusan dalam uji Glejser, maka dapat diasumsikan bahwa tidak ada efek samping heteroskedastisitas pada model relaps.

#### 4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji investigasi relaps ganda bertujuan untuk memutuskan apakah terdapat pengaruh antara variabel otonom dan variabel dependen khususnya antara Keamanan terkait Word (X1) dan Kesejahteraan terkait Word (X2) terhadap Eksekusi (Y). sedangkan tingkat kepastian yang digunakan dalam berbagai perhitungan kekambuhan langsung adalah 95% atau tingkat kepentingan 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Berikut ini adalah akibat dari berbagai pemeriksaan kambuh langsung yang telah ditangani.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient	Signifikansi
konstanta	57.881	0.000
Kompensasi	0.636	0.000
Motivasi Kerja	0.215	0.021

$$Y = 57,881 + 0,215.X1 - 0,636.X2. + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kondisi relaps di atas berarti nilai konsisten sebesar 57.881 dapat diartikan seolah-olah faktor kompensasi dan motivasi kerja bernilai 0, maka pada saat itu eksekusi representatif mengalami perluasan sebesar 57.881.
- Koefisien beta valued on pay (X1) sebesar 0,215 dan bertanda positif menunjukkan bahwa gaji memiliki hubungan searah dengan eksekusi pekerja. Hal ini dapat diartikan dengan maksud bahwa untuk setiap peningkatan gaji sebesar satu unit, nilai presentasi pegawai akan meningkat sebesar 0,215. Nilai kompensasi terkait kinerja akan naik sebesar 0,215.
- Koefisien beta insentif motivasi kerja (X2) sebesar 0,636 dan bertanda positif, artinya setiap penambahan satu satuan motivasi kerja maka pelaksanaan representatif akan bertambah sebesar 0,636 satuan dengan harapan faktor bebas lainnya mempunyai kualitas tetap. Menurut korelasi positif, kinerja seorang karyawan berkorelasi dengan kompensasinya. Demikian pula, karyawan akan berkinerja lebih baik jika mereka termotivasi dalam bekerja.

#### 4.7 Pembahasan

Berdasarkan temuan pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai mempunyai kinerja yang lebih baik jika diberi kompensasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yang menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2,395, nilai t tabel sebesar 2,014, dan tingkat signifikansi sebesar 0,021-0,05. Artinya, semakin besar gaji yang diterima pekerja maka semakin tinggi pula tingkat presentasi pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat gaji yang diberikan kepada pegawai berdampak pada motivasi kerja, tekad kerja, dan kepuasan kerja pekerja. Gaji dapat digunakan sebagai standar dasar bagi berbagai organisasi untuk lebih mengembangkan kinerja representatif dengan memperluas inspirasi kerja dengan sempurna. Kompensasi diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kinerja berikutnya. Sebagaimana disampaikan Mangkunegara (2011), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat mempengaruhi tingkat pemenuhan dan motivasi kerja, serta hasil pelaksanaan pegawai. Keinginan pegawai untuk memenuhi persyaratan ini dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk mengurus bisnis atau pekerjaan. Seperti pada tabel 4.5, pernyataan (X1.1), khususnya "Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan" mempunyai skor 175, kemungkinan besar merupakan skor yang paling besar. Karena pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena besarnya gaji adalah proporsi dari kinerja pegawai, jika kerangka pembayaran yang diberikan oleh organisasi cukup adil

bagi pegawai, organisasi akan mendesak pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. lebih baik dan lebih bertanggung jawab atas setiap usaha yang diberikan oleh kantor.

Motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap pameran pekerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintahan Sinjai, dari hasil uji beda straight relapse diperoleh motivasi X2 sebesar 0,636. Artinya semakin baik susunan inspirasi kerja pada pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai maka presentasi pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,636, hal ini juga dapat ditunjukkan dengan t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel ( $9,302 > 2.014$ ). Semakin banyak pimpinan memberikan Motivasi kerja kepada wakilnya, maka presentasi pekerja akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Motivasi kerja yang besar di tempat kerja, eksekusi representatif yang paling ekstrim akan tercapai. Data mengenai tanggapan responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada. Rata-rata responden mempunyai masa kerja yang cukup panjang, dengan masa kerja paling lama terjadi antara 11 sampai 15 tahun atau sebesar 25% dari seluruh responden. Hal ini berdampak pada Motivasi kerja yang representatif, karena salah satu faktor penentu dalam memperluas Motivasi kerja pekerja adalah wawasan kerja pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dibagikan. Untuk wawasan kerja yang luas, diperlukan masa kerja yang lebih berlarut-larut. Semakin lama seorang pegawai bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh orang tersebut. Dengan semakin banyaknya wawasan kerja maka semakin menonjol pula inspirasi setiap pegawai dalam mengerjakan presentasinya. Jadi responden dengan masa kerja 11-15 tahun dapat mempengaruhi Motivasi kerja pada pameran pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Pemerintahan Sinjai. Inspirasi kerja di Pemerintahan Sinjai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menunjukkan bahwa hampir seluruh penjelasan variabel inspirasi kerja mempunyai nilai pada kelas tinggi. Nilai paling penting yang didapat adalah X2.1, khususnya “Saya merasa berkewajiban dalam mengerjakan tugas” yang memiliki skor 208 dan termasuk dalam kelas yang sangat tinggi. Dari penemuan tersebut, para pekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai telah mengetahui kewajiban dan kewajibannya yang akan berdampak pada presentasinya.

Berdasarkan hasil uji spekulasi, ditemukan bahwa faktor gaji dan inspirasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung yang ditentukan  $> F$  tabel, yaitu  $43,289 > 3,20$  dan nilai kritis sebesar 0,000. Artinya, jika wakil Pemerintah Daerah Sinjai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan harus memiliki kinerja yang baik, maka wakil tersebut harus mempunyai gaji dan motivasi kerja yang besar. Dengan menetapkan hubungan yang masuk akal antara kompensasi dan motivasi kerja, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan yang representatif. Pendapat ini didukung oleh para analis masa lalu, khususnya (Nasutiom, 2018) yang menyatakan bahwa gaji dan motivasi kerja keduanya berdampak pada kinerja eksekutif. Sementara itu, faktor kompensasi dan motivasi kerja saling melengkapi. Dengan memberikan gaji yang besar maka kualitas dan kuantitas dapat ditingkatkan, karena keadaan ini akan berdampak sangat besar terhadap perkembangan fungsi pegawai. Selain itu, motivasi yang besar akan memberikan manfaat bagi pekerja dan organisasi. pegawai akan memperoleh semangat untuk bekerja sehingga produktivitas akan meningkat dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh motivasi instansi yang akan menjamin kinerja maksimal dalam menyelesaikan tugas. Jadi klarifikasi hipotetis menunjukkan bahwa gaji dan motivasi kerja berdampak pada eksekusi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang sesuai dan motivasi kerja yang diberikan atasan dapat membuat pegawai lebih dinamis dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada eksekusi pegawai. Dengan cara ini, semua faktor bebas (gaji dan motivasi kerja) bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

## 5 SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai. Berikut ini dapat disimpulkan dari hasil analisis regresi linier berganda pengujian hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif dan besar terhadap gaji terhadap pelaksanaan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Peraturan

Sinja. Artinya dengan asumsi kenaikan gaji, kinerja representatif juga akan meningkat. Terdapat pengaruh yang positif dan besar terhadap gaji terhadap pelaksanaan pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai. Jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja representatif juga akan meningkat. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Sinjai berpengaruh positif dan signifikan terhadap gaji dan motivasi kerja. Jika terjadi peningkatan kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan, maka kinerja juga akan meningkat.

Dari kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti menyarankan beberapa hal yakni : Dari hasil penelitian, variabel kompensasi merupakan suatu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, meskipun hasil yang didapatkan pada penelitian ini ialah positif dengan perolehan skor item X1.6 pada kompensasi yaitu “saya puas dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan pihak instansi” memperoleh skor tertinggi yaitu sebanyak 212. Dan item X1.7 yaitu “fasilitas fasilitas yang disediakan instansi” dengan perolehan skor terendah yaitu 133. Dari hasil penelitian, untuk variabel motivasi kerja item yang mendapatkan perolehan skor tertinggi adalah pernyataan X2.1 “saya memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas” dengan skor sebesar 208, dan item skor terendah dengan skor 159 yaitu X2.9 “setiap pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik dan menantang” Sehingga berdasarkan perolehan skor item di atas pada kompensasi dan motivasi kerja, untuk kedepannya peneliti mengharapkan item yang dengan skor perolehan tertinggi pada variabel kompensasi dan motivasi kerja mampu untuk dipertahankan dan item dengan perolehan skor terendah dapat perhatian sehingga dapat ditingkatkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andico, C., & Hadi, S. P. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Terminal Peti Kemas Semarang. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 2(4), 146-154.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dipoatmodjo, T. S., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Fajrin, M., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 183-191.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivakarriate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137.
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, A. Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Indoraya Internasioanl*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali pers.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 2(1).
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.



- Makkasau, J. (2016). Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mamuju Utara. *E-Journal Kattalogis*, 4, 51-64.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mariah, S., & Sa'ud, U. S. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik. *Jurnal administrasi pendidikan*, 10(1).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (1992). *Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bisnis Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017). *Kinerja dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ramayanty, N. (2010). *Manajemen Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ridja, S. (2010). *Teori Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Makassar: Pahmis Pustaka.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15-22.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.