

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Dengan Kepuasan Sebagai Variabel *Intervening*

Mundiyanto^{1*}, Juniarto Rojo Prasertyo²

^{1,2}Universitas IPWIJA

Email: mdyanto919@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Di Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif dengan kepuasan sebagai variabel *Intervening* dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Ada 86 responden dalam penelitian. Rumusan, tujuan, kerangka konseptual, dan hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk konseptualisasi teoritis dari indikator penelitian. Semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel tersebut. Semua item pernyataan dinyatakan valid untuk setiap variabel penelitian melalui uji reliabilitas. kuesioner merupakan instrumen yang andal untuk mengukur setiap variabel penelitian karena validitas dan ketergantungannya. Data diolah dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tidak Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan secara langsung 2) Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan secara langsung, 3) Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja secara langsung, 4) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara langsung, 5) Tidak Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja secara langsung, 6) Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan, 7) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Kata Kunci: *Motivasi, kompensasi, kepuasan dan kinerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and compensation on performance in the Organization and Work Procedure of the Tourism and Creative Economy Service with satisfaction as an intervening variable and being able to utilize the potential of human resources owned by 86 respondents in the study. The formulation, objectives, conceptual framework, and hypotheses serve as the basis for the theoretical conceptualization of the research indicators. All statement items for each research variable are declared valid based on the results of the validity test for that variable. All statement items are declared valid for each research variable through a reliability test. the questionnaire is a reliable instrument for measuring each research variable because of its validity and dependability. Data is processed using SPSS. The results showed that 1) There is no direct effect of motivation on satisfaction 2) There is a direct effect of compensation on satisfaction, 3) There is no direct effect of motivation on performance, 4) There is a direct effect of compensation on performance, 5) There is no effect satisfaction on performance directly, 6) There is no effect of motivation on performance through satisfaction, 7) There is an effect of compensation on performance through motivation.

Keywords: *Motivation, compensation, satisfaction and performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia organisasi memainkan peran yang sangat penting, maka diperlukan waktu dan usaha untuk mengelolanya agar tercapai keseimbangan. Manusia harus dikelola sebagai sumber daya perusahaan agar dapat berfungsi secara efisien, efisien, dan produktif. agar suatu bisnis dapat mencapai potensi penuhnya, diperlukan pekerja yang terampil dan memiliki etos kerja yang kuat. Hasibuan (2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola peran dan hubungan karyawan sehingga mereka dapat membantu bisnis, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. Dengan memberi penghargaan kepada karyawan sebanding dengan kinerja mereka dan memberi mereka dorongan atau motivasi, adalah mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, sumber daya manusia harus senantiasa meningkatkan kinerja agar dapat bersaing dalam pertumbuhan usaha. Oleh karena itu, pelaku usaha berkewajiban untuk membina dan menjunjung tinggi melalui motivasi berbasis kerja, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar berkontribusi terhadap keberhasilan usaha. kinerja yang baik pada Sumber Daya Manusia dapat berdampak pada keberhasilan bisnis. Dan berdasarkan penelitian Sugiono (2021), karyawan harus dimotivasi dan diberi kompensasi dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini seharusnya membuat karyawan senang dan mendorong mereka untuk bekerja keras dan mengerjakan pekerjaannya dengan serius. Seorang peneliti bernama Samsudi (2020) menyatakan bahwa variabel kemampuan kepuasan kerja sebesar 66,75 persen, ini menunjukkan bahwa ada dampak kritis antara pemenuhan terhadap eksekusi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, yang merupakan bagian yang sangat penting dari kinerja. Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh (Samsudin, 2020), Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja, artinya kinerja berkorelasi dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu untuk menyelidiki fenomena kepuasan di tempat kerja. Namun ada penelitian yang menyatakan lain Hastuti (2018) dan Ackhriansyah (2020) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk mencapai kinerja tentunya terdapat faktor penentu, antara lain seperti yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu faktor motivasi dan kompensasi. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja melalui motivasi dan kompensasi sedemikian rupa sehingga mengarah pada kinerja yang lebih baik. Menurut penelitian Sugiono dari Tahun 2021, Kinerja ditingkatkan oleh faktor-faktor seperti kompetensi, kompensasi, dan motivasi di tempat kerja. Artinya pekerjaan juga akan meningkat jika faktor-faktor tersebut dinilai lebih tinggi. Motivasi dan kompensasi perusahaan antara lain dapat menimbulkan kinerja yang tinggi. Menurut Samsudin (2020), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi. Jika sebuah perusahaan memberikan banyak motivasi kepada karyawannya, mereka akan bekerja lebih baik lagi tetapi ada hasil yang berbeda yang dilakukan Rahayu (2019) yang menyatakan secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), motivasi dalam perusahaan harus diperhatikan secara serius. Perusahaan saat ini harus memperlakukan karyawan sebagai aset bukan hanya sebagai alat produksi. Menurut Samsudin (2020), Kinerja Departemen secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi para karyawan. Akibatnya, bisnis perlu menciptakan lingkungan yang kondusif di mana karyawan atau karyawan dapat merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya. Hal ini diharapkan juga dapat menjaga motivasi mereka untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Pekerjaan Umum di Kabupaten Sigi.

Faktor lain dalam mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Jika sistem kompensasi adil, itu akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan perusahaan. Manusia pada dasarnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau mendapatkan bayaran untuk tenaga kerja mereka. Akibatnya, perusahaan memberikan penghargaan kinerja karyawan

dengan menawarkan kompensasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja terhadap perusahaan dan mulai menghargai kerja keras.

Peneliti dari Inova (2019) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, sehingga bisnis atau agensi harus dapat memberikan kompensasi yang adil sebagai faktor lain yang menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Namun, manajer dan pengusaha sering meremehkan signifikansi tersebut. kompensasi. Kompensasi adalah cara untuk mengukur seberapa besar penghargaan pemberi kerja atau bisnis terhadap Anda. Jika mendapat uang banyak, perusahaan sangat menghargai Anda, begitu juga sebaliknya. Penelitian sebelumnya oleh Erwin Dwi Sulisty (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan dengan kompensasi di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur. Namun M Muhdi (2020) menemukan bahwa kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kepada pengajar di sekolah kejuruan swasta di Kabupaten Pemalang wilayah timur tetapi ada yang menunjukan hasil negatif Hastuti (2018) dan Doni (2022) menunjukan hasilnya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Informasi yang disampaikan berikutnya akan menunjukkan bahwa Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 69 Tahun 2019 tentang Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. di Jakarta. Peraturan ini telah menggeser Kementerian Pariwisata dari Kabinet Kerja menjadi Kabinet Indonesia Maju 2019-2020. Tugas dan fungsi utama organisasi ini adalah mendukung Presiden dalam menjalankan pemerintahan negara dengan menyelenggarakan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pariwisata dan ekonomi kreatif. .

Sebanding dengan inspirasi hirarkis, hal ini tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan perintis di mana perintis harus menemukan kesuksesan dalam membangkitkan semangat bawahannya. Memotivasi karyawan dapat mendorong mereka untuk mengerahkan lebih banyak upaya dan fokus untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Akan ada kepuasan dan kelancaran kemajuan menuju peningkatan pekerjaan karyawan jika persyaratan ini dipenuhi.

Tabel 1.1 Data Pegawai di Lembaga Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang berada di Jakarta 2022

No	Bidang	Jumlah
1	Bidang Umum&kepegawaian	150
2	Industri Pariwisata	100
3	Desbang	150
4	Bidang Pemasaran & antraksi	100
5	Bidang Ekonomi Kreatif	100
Total		600

Seperti terlihat pada tabel di atas, Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Jakarta memiliki lima departemen dengan masing-masing 150 karyawan: departemen umum dan kepegawaian, industri pariwisata dengan 100 karyawan, departemen Desbang dengan 150 karyawan, pemasaran dan atraksi. jurusan dengan 100 pegawai, dan jurusan Ekonomi Kreatif dengan 100 pegawai. Alhasil, Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif di Jakarta memiliki total 600 pegawai.

Terkait temuan berbagai fenomena dalam struktur dan prosedur organisasi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, terdapat hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman. Di tempat kerja, pegawai masih kurang memiliki rasa tanggung jawab, sehingga tingkat produktivitas lebih rendah dari yang diperkirakan. Absensi, seperti Pegawai yang melanggar ketentuan jam kerja, seperti pegawai yang diperbolehkan keluar pada jam kerja dan yang hadir di kantin pada jam kerja, tidak hadir tanpa memberikan

keterangan atau izin. jam kerja, tanda-tanda kurang semangat dalam bekerja, menurut laporan anggaran kegiatan pelatihan yang telah ditetapkan oleh Badan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif DKI Jakarta.

Yang dimaksud dengan “Aparatur Sipil Negara” adalah mereka yang bekerja pada Badan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta. Tentunya informasi ini harus diketahui terlebih dahulu sebelum menerapkan sistem kompensasi di ASN ini agar tidak terjadi kesalahpahaman. mengenai kompensasi pegawai. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan salah satu ciri utama ASN. Kinerja ASN harus memperhatikan aspek efisiensi mengingat modernisasi administrasi publik. Selain itu, mereka beroperasi dengan bantuan anggaran publik, yang dibiayai oleh pajak yang dibayar oleh warga negara. Jika orang yang dilayani senang dengan layanan yang mereka terima, maka ASN dianggap dapat bekerja secara efektif. Akibatnya, manajemen harus memperhatikan kinerja ASN dalam menjalankan administrasi publik.

Penilaian kinerja ASN dan sistem kompensasi menjadi salah satu penyebab ASN Indonesia berkinerja buruk. Sistem penggajian tidak memberikan motivasi bagi ASN untuk bekerja sebaik yang diharapkan, mengingat berapa gaji yang mereka peroleh tidak terkait dengan penajiannya. Sistem pengupahan yang tidak tergantung pada kinerja akan sangat diapresiasi oleh sebagian besar PNS yang termasuk dalam kategori pegawai malas. Faktor utama yang menentukan besarnya kompensasi adalah: (1) harga pekerjaan dan nilai, 2) sistem kompensasi, dan 3) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Selisih gaji ASN Golongan I, II, III, dan IV pada Lembaga Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta relatif kecil. Kenaikan gaji dari satu jenjang ke jenjang berikutnya tidak berdampak signifikan terhadap kenaikan gaji pokok ASN. Demikian pula kenaikan gaji secara berkala dengan formula yang tidak jelas, seperti kenaikan 2,25 persen setiap dua tahun atau kenaikan 4,23 persen saat promosi, belum membuahkan hasil. dalam peningkatan produktivitas kerja ASN.

Perbaikan evaluasi kinerja diperlukan agar dapat mendukung penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja karena penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja akan berdampak pada Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Provinsi Jakarta. Akibatnya, sistem kompensasi akan berjalan dengan baik jika diterapkan oleh manajemen karyawan yang menghargai kinerja dan jelas tentang tanggung jawab, tujuan, dan tugas yang harus dipenuhi. Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, penulis tertarik mngambil judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Kompenasi Terhadap Kinerja Pegawai di Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonimi Kreatif Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening”**.

METODE

Tempat penelitian berada di Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif atau Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia, beralamat di Jl., akan dijadikan sebagai lokasi obyek penelitian ini. Kuningan Barat Raya No.2, RT.1/RW.1 , Kuningan Bar.,Kapolres Kec.Mampang,Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12710.

Populasi

Tabel jumlah populasi

No	Populasi	Jumlah
1	Bidang Umun&kepegawaian	150
2	Industri Pariwisata	100
3	Desbang	150
4	Bidang Pemasaran & antraksi	100
5	Bidang Ekonomi Kreatif	100
Total		600

Handayani (2020) mendefinisikan istilah “populasi” sebagai “totalitas setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik yang sama”. Suatu populasi dapat berupa kejadian-kejadian dari suatu kelompok, individu-individu dari suatu kelompok, atau sesuatu yang akan dipelajari menurut ciri-ciri tertentu. Dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi mencakup semua sifat dan sifat suatu objek atau subjek, bukan hanya jumlah subjek atau objek yang diteliti. Populasi penelitian terdiri dari 600 karyawan

Sampel

Populasi termasuk sampel. Untuk menarik kesimpulan yang berlaku untuk seluruh populasi, sebagian dari populasi dipilih untuk menjadi sampel yang representatif. Ukuran sampel dapat diperkirakan dengan menggunakan perkiraan penelitian atau secara statistik. Selain itu, itu Perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih bersifat representatif, artinya sampel yang dipilih harus mencerminkan seluruh populasi. Sugiyono menegaskan (2018:118) Sampel adalah komponen dari jumlah dan ciri populasi. Metode pengambilan sampel jenis Probability Sampling Simple Random Sampling digunakan dalam penelitian ini. Rumus Slovin menentukan jumlah sampel dengan margin kesalahan 10%, seperti gambar di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{600}{1 + (600 \cdot 0.1^2)} = 86$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 86 pegawai.

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian. Data yang dimaksud adalah data responden dan data variable penelitian. Data responden berupa table frekuensi berdasarkan kriteria tertentu. Variabel penelitian berupa kondisi masing-masing variabel penelitian seperti mean, modus, standar deviasi, minimum dan maksimum. Analisis deskripsi variable penelitian deskripsi juga meliputi pengkategorian variable yaitu dari pengukuran yang semula menggunakan 10 skala menjadi 5 skala. Berikut adalah pilihan jawaban responden terhadap item pertanyaan dalam Skala Likert

Tabel 3. 1
Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik

2. Uji Autokorelasi

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.
3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji multikorelasi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolerasi adalah tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018).

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Motivasi (X1)

Data variabel Motivasi

(X1) yang terdiri dari 15 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 86 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,2120.

Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2120 maka valid

Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0,2120 maka tidak valid

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / R tabel	Keterangan
X.1.1	0.549	0.2120	VALID
X.1.2	0.541	0.2120	VALID
X.1.3	0.674	0.2120	VALID
X.1.4	0.716	0.2120	VALID
X.1.5	0.417	0.2120	VALID
X.1.6	0.602	0.2120	VALID

Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa enam dari enam pernyataan tentang variabel rekrutmen (X1) yang diuji dari pernytaan X1.1 - X1.6 valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,2120. Dengan demikian, enam pernyataan tentang penelitian yang dimasukkan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Validitas Kompensasi (X2)

Data variabel kompensasi (X2) yang terdiri dari 8 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 86 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,2120.

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / R tabel	Keterangan
X.2.1	0.505	0.2120	VALID
X.2.2	0.528	0.2120	VALID
X.2.3	0.485	0.2120	VALID
X.2.4	0.481	0.2120	VALID

X.2.5	0.619	0.2120	VALID
X.2.6	0.646	0.2120	VALID
X.2.7	0.625	0.2120	VALID
X.2.8	0.452	0.2120	VALID

Data untuk variabel Kompensasi (X2) berasal dari delapan item pernyataan X2.1 sampai X2.8. Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa delapan pernyataan tentang variabel pelatihan (X2) yang diuji valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,2120. Dengan demikian, delapan pernyataan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Validitas Kepuasan (Z)

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / R tabel	Keterangan
Z.1	0.528	0.2120	VALID
Z.2	0.498	0.2120	VALID
Z.3	0.659	0.2120	VALID
Z.4	0.638	0.2120	VALID
Z.5	0.428	0.2120	VALID
Z.6	0.456	0.2120	VALID
Z.7	0.635	0.2120	VALID
Z.8	0.668	0.2120	VALID
Z.9	0.511	0.2120	VALID
Z1.0	0.661	0.2120	VALID

Data untuk variabel motivasi (Z) berasal dari sepuluh item pernyataan Z1 sampai dengan Z10. Validitas variabel kepuasan diperiksa dengan membandingkan nilai r hitung (Total Item terkoreksi) dengan nilai r tabel. Dengan 86 responden, Berdasarkan Corrected Item-Total Correlation terlihat bahwa sepuluh pernyataan tentang variabel motivasi (Z) yang adalah valid karena r hitung lebih besar dari r tabel

Uji Validitas Kinerja

Data variabel Kinerja (Y) yang terdiri dari 10 butir pernyataan diuji dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (corrected Item-Total). Dengan responden 91 maka taraf signifikan 0.05 maka r tabel 0,2120. Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0,2120 maka valid dan juga sebaliknya.

Pernyataan	R hitung	Nilai kritis / R tabel	Keterangan
Y.1	0.463	0.2120	VALID
Y.2	0.596	0.2120	VALID
Y.3	0.697	0.2120	VALID
Y.4	0.626	0.2120	VALID
Y.5	0.457	0.2120	VALID
Y.6	0.512	0.2120	VALID
Y.7	0.643	0.2120	VALID
Y.8	0.634	0.2120	VALID
Y.9	0.518	0.2120	VALID
Y.10	0.416	0.2120	VALID

Data untuk variabel kinerja (Y) berasal dari sepuluh item pernyataan Y1 sampai dengan Y10. Validitas variabel rekrutmen diperiksa dengan membandingkan nilai r hitung (Total Item terkoreksi) dengan nilai r tabel. Dengan 86 responden, bahwa sepuluh dari sepuluh pernyataan tentang variabel kinerja (Y) yang diuji valid karena r hitung (Corrected Item-Total Correlation) lebih besar dari 0,2120.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan konsisten atau tidaknya jawaban terhadap butir pertanyaan dalam kuesioner. Rumus yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach, Spearman Brown, Kristoff, Angoff, dan Rullon. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (6%) maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ (6%) maka dinyatakan tidak reliabel. Uji reabilitas ini menggunakan metode Cronbach Alpha yaitu memberikan nilai koefisien korelasi setiap butir pertanyaan dengan pertanyaan total.

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0.816	0.600	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.821	0.600	Reliabel
Kepuasan (Z)	0.858	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.853	0.600	Reliabel

Uji Koefisien Determinasi

Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.859 ^a	.737	.731	2.363	2.482

a. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kepuasan (Z) mempunyai nilai *adjusted R²* sebesar 0,731 ($0,25 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 0,50$) yang artinya mempunyai kriteria moderat dan sebesar 73,1% Kepuasan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan situasional adalah 0,0719 artinya jika

Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.848 ^a	.719	.708	2.447	1.417

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kepuasan (Z) mempunyai nilai *adjusted R²* sebesar 0,708 ($0,25 \leq \text{adjusted } R^2 \leq 0,50$) yang artinya mempunyai kriteria moderat dan sebesar 70,8% Kinerja dipengaruhi oleh

kompensasi, motivasi dan Kepuasan sedangkan sisanya sebesar 29,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis 1 Dan 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.109	2.848		1.794	.077
Motivasi	.155	.143	.078	1.082	.282
Kompensasi	.990	.088	.808	11.261	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Berdasarkan hasil uji statistik t-test (parsial) menunjukan bahwa sebagai berikut:

- Variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.282 pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.282 > 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1.082 < 1.988$. Artinya Variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan.
- Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000 pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $11.261 > 1.988$. Artinya Variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Pengujian Hipotesis 1 Dan 2

Coefficients^a

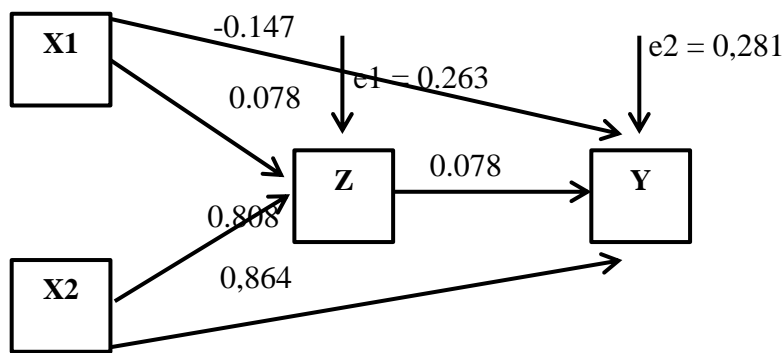
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.313	3.007		3.429	.001
Motivasi	-.292	.149	-.147	-1.959	.053
Kompensasi	1.053	.145	.864	7.271	.000
Kepuasan	.078	.114	.078	.686	.495

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji statistik t-test (parsial) menunjukan bahwa sebagai berikut:

- Variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.053 pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.053 > 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $-1.957 < 1.988$. Artinya Variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja.
- Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.000, pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.000 < 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $7.271 > 1.988$. Artinya Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel kepuasan (Z) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.495 pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya $0.495 > 0.05$ dan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yaitu $0.686 < 1.988$. Artinya Variabel kepuasan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja

Pengujian Hipotesis 6 Dan 7



Hipotesis 6

Motivasi (X1) berdasarkan Kinerja (Y) sebesar -0,147 secara langsung merupakan tujuan jangka panjang. Berikut adalah perbandingan antara nilai beta motivasi (X1) terhadap kepuasan (Z) dan nilai beta kepuasan (Z) terhadap kinerja (Y) apabila motivasi (X1) kurang kuat terhadap tujuan (Z) yang ingin dicapai untuk tujuan (Y): $0,078 \times 0,078 = 0,006084$; akibatnya, jumlah total yang dimotivasi oleh Kinerja (Z) sama dengan jumlah jumlah jumlah jumlah -0,147 + 0,006 menjadi -0,141.

Diketahui dari hasil perhitungan di atas nilai pengaruh langsung sebesar -0,147 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,006, hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Artinya karena nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai Pengaruh tidak langsung maka Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan mempunyai pengaruh. Dan menyimpulkan H6 Diterima.

Hipotesi 7

Pengaruh langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) diketahui sebesar 0,864. Perkalian nilai beta kompensasi (X2) terhadap kepuasan (Z) dan kepuasan (Z) terhadap Kinerja(Y) merupakan pengaruh tidak langsung dari kompensasi (X2) melalui kepuasan (Z) terhadap Kinerja (Y) yaitu: $0.808 \times 0.078 = 0,063$, sehingga total pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sama dengan pengaruh langsung dan tidak langsung, atau $0,864 + 0,063 = 0.871$.

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui nilai pengaruh langsung sebesar 0,864 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,063. Artinya nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompensasi (X2) itu bila pengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan (Z) tidak mempunyai pengaruh

PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan hasil dari Kuesioner yang dikembangkan dari indikator untuk setiap variabel penelitian digunakan untuk mengukur variabel dalam hasil penelitian. Ada 86 responden dalam penelitian. Rumusan, tujuan, kerangka konseptual, dan hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk konseptualisasi teoritis dari indikator penelitian. Semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel tersebut. Semua item pernyataan dinyatakan valid untuk setiap variabel penelitian melalui uji reliabilitas. kuesioner merupakan instrumen yang andal untuk mengukur setiap variabel penelitian karena validitas dan ketergantungannya. Data diolah dengan menggunakan SPSS.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis (H1): Tidak Ada pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan dan artinya hipotesis H1 ditolak.
2. Uji hipotesis (H2): Ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan secara langsung artinya hipotesis (H2) dapat diterima.
3. Tidak Ada pengaruh Motivasi terhadap kinerja secara langsung. artinya hipotesis (H3) ditolak.
4. Ada pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja secara langsung artinya hipotesis (H4) ditolak.
5. Tidak Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja secara langsung artinya hipotesis (H5) ditolak.
6. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan secara tidak langsung.
7. Tidak Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi secara tidak langsung.

SIMPULAN

Dua model persamaan regresi linier berganda dikembangkan sebagai hasil penelitian untuk menjelaskan bagaimana motivasi dan kompesasi mempengaruhi kinerja pegawai Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif dengan variabel kepuasan bertindak sebagai intervening, dimana masing-masing variabel memiliki pengaruh berikut:

1. Tidak ada pengaruh motivasi secara lanngsung terhadap kepuasan.
2. Ada pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kepuasan.
3. Tidak ada pengaruh motivasi secara lanngsung terhadap kinerja.
4. Tidak ada pengaruh motivasi berdampak langsung pada kinerja
5. Tidak ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja.
6. Melalui kepuasan, motivasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja walaupun kecil.
7. Kompensasi secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan:

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Afrizal, A. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol 5 no 1
- Agora. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ada Plastik
- Amstrong, Michael. (2014). A Handbook of Human Resources Management Practice. 13th edtion. Philadelphia: Kogan Page.
- April Gunawan Malau. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Awak Kapal PT Amas Iscindo Utama. Artikel Ilmiah. Vol 1 no 1.
- Arief. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso. Jurnal penelitian vol 5 no 1.
- Budiyanto, M.T, Eko, (2013), Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Daryanto. (2015). Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah. Gava Media: Yogyakarta.
- Doni, Marlius. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. Jurnal Valuasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 2 No. 2 (2022).
- Edy Wiranata. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan. Artikel ilmiah manajemen dan bisnis. Vol. 17 no. 2.
- Flippo, Edwin B. (2002). Manajemen Personal. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Ilham dkk. (2020) Artikel B-47: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja PEGAWAI Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *JMM Unram (Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram)*, 9 (4). pp. 315-324. ISSN 2548-3919.
- Inova, M (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*. Vol 2 no. 1.
- Jon Maizar. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* , Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 218-239.
- Kartono dan Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kumorotomo dan Margono. (2010 : 11). *Pengertian Data dan Informasi*.
- Lubis. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada RSUP H Adam Malik. *Jurnal Ilmiah vol 1 no 1*.
- M Muhdi. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang. *jurnal pendidikan*. Vol. 29 no. 2.
- Mardiana. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik. *Jurnal ekonomi dan ekonomi syariah*. Vol 4. N o.1.
- Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan MA'RANG Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen vol. 10 no. 1*.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*, Prin-ceton, NJ: Van Nostrand
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. *Penelitian: Metode dan analisis*, CV agung, Semarang, 2010.
- Okta Eka Putra. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Divisi Produksi di PT. Tectona Cipta Niaga, Kabupaten Bandung. *thesis(S2) thesis, PERPUSTAKAAN PASCASARJAN*.
- Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta nomor 151 Tahun 2019.
- Rahayu. Muhamad. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 1 (2019): JE VOL 7 NO 1.
- Rahmawati, Fajar and Fatchan Achyani. (2016). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). *thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Samsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sigi. *Master Thesis thesis, Universitas Tadulako*.
- Sedarmayanti. (2017). *(Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Cahaya Kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, vol. 1 no. 2.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D.Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sri Langgeng Ratnasari. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal manajemen pendidikan*. Vol 16 no1.
- Sugiono. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. Vol 5 no 1.

- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Tolu. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat.(2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-293
- Wahyu Yulianto. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementrian Kelautan dan Perikanan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 9 no. 2.
- Wahyu Yulianto. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementrian Kelautan Dan Perikanan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 9 no 2.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Widayati. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research. Vol. 1 no. 3.